

**PENGARUH SIKAP, NORMA SUBJEKTIF DAN  
*PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL* TERHADAP  
INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT. X DI  
JAKARTA**



**Oleh:  
LULU MELANI  
1125101929  
Psikologi**

**SKRIPSI  
Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan  
Gelar Sarjana Psikologi**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2015**

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN PANITIA  
UJIAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Pengaruh Sikap, Norma Subjektif dan *Perceived Behavioral Control* Terhadap Intensi *Turnover* pada Karyawan PT. X di Jakarta

Nama Mahasiswa : Lulu Melani

Nomor Registrasi : 1125101929

Program Studi : Psikologi

Tanggal Ujian : 6 Juli 2015

Pembimbing I

Pembimbing II

Winda Dewi Listyasari, M.Pd

NIP. 197909112008012018

Drs. Herwanto, M.PSi

NIP. 196607161992031004

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SARJANA**

NAMA	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Sofia Hartati, M.Si (Penanggung Jawab)		
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Wakil Penanggung Jawab)		
Prof. Dr. Yufiarti, M.Psi (Ketua Penguji)		
Herdiyan Maulana, M.Si (Anggota)		
Fellianti Muzdalifah, M.Psi (Anggota)		

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Lulu Melani  
Nomor Registrasi : 1125101929  
Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul “**Pengaruh Sikap, Norma Subjektif dan *Perceived Behavioral Control* Terhadap Intensi Turnover pada Karyawan PT. X di Jakarta**” adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Maret sampai dengan bulan Desember 2014.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 6 Juli 2015  
Yang Membuat Pernyataan

Lulu Melani

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO:**

**“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”**

**QS (94:6)**

**“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum kecuali kaum itu sendiri yang mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri.”**

**QS (13:11)**

### **PERSEMBAHAN:**

**Skripsi ini kupersembahkan untuk Mamah & Babah yang telah memberikan doa, cinta dan kasih sayangnyanya kepada penulis sehingga penulis bisa menjadi seperti saat ini, love you ☺**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai civitas akademik Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lulu Melani  
NIM : 1125101929  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Ilmu Pendidikan  
Jenis karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Sikap, Norma Subjektif dan *Perceived Behavioral Control* Terhadap Intensi *Turnover* pada Karyawan di Jakarta”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal: 6 Juli 2015

Yang menyatakan

Lulu Melani

**PENGARUH SIKAP, NORMA SUBJEKTIF DAN *PERCEIVED*  
*BEHAVIORAL CONTROL* TERHADAP INTENSI *TURNOVER* PADA  
KARYAWAN PT. X DI JAKARTA**

(2015)

**Lulu Melani**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap, norma subjektif dan *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X. Pengambilan data penelitian ini berlangsung pada bulan Maret - Desember 2014. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Subjek penelitian berjumlah 120 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dalam dua cara, yaitu elisitasi *beliefs* yang digunakan untuk mengetahui *salient beliefs* responden dan kuesioner intensi *turnover* (berdasarkan model Fishbein dan Ajzen) yang disusun berdasarkan hasil elisitasi. Teknik analisis data untuk menguji hipotesis adalah dengan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan *SPSS 16.00*. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa: a) sikap, norma subjektif dan *perceived behavioral control* (PBC) secara interaktif berpengaruh untuk memprediksi intensi; b) sikap secara mandiri dan signifikan dapat memprediksi intensi; dan c) norma subjektif dan *perceived behavioral control* (PBC) tidak signifikan berpengaruh terhadap intensi.

Kata kunci: Sikap, norma subjektif, *perceived behavioral control* (PBC), intensi *turnover*, *theory of planned behavior*, karyawan.

**THE INFLUENCE OF ATTITUDE, SUBJECTIVE NORMS AND PERCEIVED  
BEHAVIORAL CONTROL TOWARD TURNOVER INTENTION OF PT X  
EMPLOYEES IN JAKARTA**

(2015)

**Lulu Melani**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of attitude, subjective norm, and PBC toward turnover intention of PT. X employees. This research data retrieval took place on March-December 2014. Research using quantitative research methods. The sampling technique used probability sampling technique. Sample of this research 120 research samples. Collecting data in this study conducted in two ways, that is elicitation beliefs used to determine the salient beliefs questionnaire respondents and turnover intention (based on the model of Fishbein and Ajzen) which is based on the results of elicitation). Analysis of the data used in this study is the multiple regression technique with the help of IBM SPSS Statistics 16. The results of multiple regression analysis showed that: a) attitude, subjective norm and perceived behavioral control (PBC) was interactively influential for the intention prediction; b) attitude independently and significantly are able to predict the intention; and c) subjective norm and perceived behavioral control (PBC) alone is not significantly able to predict the intentions.*

*Keywords: Attitude, subjective norms, perceived behavioral control (PBC), turnover intention, theory of planned behavior, employees.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat sehat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana psikologi. Skripsi ini membahas tentang pengaruh sikap, norma subjektif dan *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X di Jakarta.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh rekan-rekan yang telah membantu dan memberikan *support* sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan baik. Ucapan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya penulis tujukan kepada:

1. Ibu Dr. Sofia Hartati, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
2. Ibu Dra. Gantina Komalasari, M.Psi, selaku Pembantu Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Jakarta.
3. Ibu Prof. Dr. Yufiarti, M.Psi, selaku Ketua Jurusan Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
4. Ibu Winda Dewi Listyasari, M.Pd sebagai dosen pembimbing penulis, yang selalu sabar dan tetap membimbing ketika penulis selalu melakukan kesalahan. Beliau juga memberikan motivasi yang cukup besar kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Herwanto, M.Psi sebagai dosen pembimbing akademik penulis.
6. Bapak Gumgum Gumelar, M.Si yang membantu dalam *expert judgement* dan membantu bertukar pikiran dalam berdiskusi dengan penulis, terkait variabel intensi.



7. Bapak Herdiyan Maulana, M.Si, selaku dosen penguji 1. Terima kasih atas bimbingan dan arahan yang ibu berikan selama sidang dan proses revisi skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.
8. Ibu Fellianti Muzdalifah, M.Psi, selaku dosen penguji 2. Terima kasih atas bimbingan dan arahan yang ibu berikan selama sidang dan proses revisi skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.
9. Bapak dan Ibu dosen di Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang selama proses perkuliahan telah begitu banyak memberikan ilmu dan pengalamannya yang bermanfaat kepada penulis.
10. Bapak Salman Majeid dan Ibu Farida sebagai orang tua penulis yang telah memberikan *support* baik secara materil, moral dan doa yang tiada henti-hentinya.
11. Mbak Jiroh, Mbak Wati, Bang Aris, dan Sulton sebagai kakak dan adik penulis yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
12. Staff tata usaha jurusan Psikologi UNJ, Pak Udin, Pak Sanusi, Bang Adul, dan Babe. Terima kasih atas bantuan dan semangat yang diberikan selama penulis menjalani perkuliahan.
13. Teman-teman seperjuangan selama perkuliahan, terutama Nadhilah Fanakhira, Fitria Dwi Pratiwi, Arifah Nurul Rizki, Listya Arawinda, Fitri Sarah Iskandar, Kharisma Kartika yang memberikan warna warni saat perkuliahan berlangsung dan saling *support* dalam menyelesaikan skripsi.
14. Fivi Triwahyuni, sahabat yang selalu membantu memberikan semangat, *support*, dan saran kepada penulis.
15. Teman-teman seperjuangan keluarga besar psikologi 2010 yang memberikan cerita baru pada lembaran hidup penulis. Canda, tawa, suka, dan duka, yang dilalui bersama oleh penulis dan semua pihak-pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu, dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari segala kekurangan datangnya dari penulis sendiri. Oleh karena itu, penulis dengan penuh kerendahan hati menerima segala bentuk macam saran dan kritik untuk perbaikan di masa mendatang. Besar harapan penulis skripsi ini memberikan manfaat yang banyak bagi para pembaca.

Jakarta, 6 Juli 2015

Peneliti,

Lulu Melani

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN & MOTTO .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix

## BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Pembatasan Masalah .....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	8
1.5 Tujuan Penelitian .....	9
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
1.6.1. Manfaat Teoritis .....	9
1.6.2. Manfaat Praktis .....	9

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Intensi .....	11
2.1.1 Definisi Intensi .....	11
2.1.2 Aspek-aspek Intensi .....	13
2.1.3 Teori Intensi .....	13
2.1.3.1 <i>Theory Reasoned Action</i> .....	13
2.1.3.2 <i>Theory Planned Behavior</i> .....	14
2.2 Intensi <i>Turnover</i> .....	18
2.2.1 Definisi <i>Turnover</i> .....	18
2.2.1.1 Klasifikasi <i>Turnover</i> .....	21
2.2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Timbulnya <i>Turnover</i> ...	21
2.2.2 Definisi Intensi <i>Turnover</i> .....	24
2.3 Determinan Intensi .....	26
2.3.1 Sikap .....	26
2.3.2 Norma Subjektif .....	28
2.3.3 <i>Perceived Behavioral Control</i> .....	29
2.4 Hubungan Antara Intensi <i>Turnover</i> dengan Sikap, Norma Subjektif dan <i>Perceived Behavioral Control</i> .....	32
2.5 Kerangka Konseptual .....	33
2.6 Hipotesis .....	36
2.7 Hasil Penelitian yang Relevan .....	36

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tipe Penelitian .....	38
3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	38

3.2.1 Intensi <i>Turnover</i> .....	39
3.2.1.1 Definisi Konseptual .....	39
3.2.1.2 Definisi Operasional .....	39
3.2.2 Sikap .....	39
3.2.2.1 Definisi Konseptual .....	39
3.2.2.2 Definisi Operasional .....	39
3.2.3 Norma Subjektif .....	39
3.2.3.1 Definisi Konseptual .....	39
3.2.3.2 Definisi Operasional .....	40
3.2.4 <i>Perceived Behavioral Control</i> .....	40
3.2.4.1 Definisi Konseptual .....	40
3.2.4.2 Definisi Operasional .....	40
3.3 Populasi dan Sampel .....	40
3.3.1 Teknik Pengambilan Sampel .....	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.4.1 Tahap Elisitasi .....	42
3.4.2 Kuesioner .....	46
3.4.3 Kisi-kisi Instrumen .....	47
3.4.3.1 Skala Intensi <i>Turnover</i> .....	47
3.4.3.2 Skala Sikap .....	48
3.4.3.3 Skala Norma Subjektif .....	51
3.4.3.4 Skala <i>Perceived Behavioral Control</i> .....	53
3.5 Uji Coba Instrumen .....	56
3.5.1 Uji Validitas .....	56
3.5.1.1 Sikap .....	56
3.5.1.2 Norma Subjektif .....	57

3.5.1.3 <i>Perceived Behavioral Control</i> .....	58
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	59
3.6 Analisis Data Statistik .....	60
3.6.1 Penentuan Uji Statistik .....	60
3.6.2 Pengujian Hipotesis .....	61
3.6.3 Perumusan Hipotesis .....	63
3.6.3.1 Hipotesis Mayor .....	63
3.6.3.2 Hipotesis Minor .....	63

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Subjek Penelitian .....	64
4.1.1 Jenis Kelamin .....	64
4.1.2 Usia .....	65
4.1.3 Masa Kerja .....	66
4.1.4 Jabatan .....	67
4.2 Prosedur Penelitian .....	68
4.2.1 Persiapan Penelitian .....	68
4.2.1.1 Pencarian Literatur .....	68
4.2.1.2 Penyusunan Alat Ukur .....	68
4.2.1.3 Penentuan Tempat Penelitian .....	69
4.2.2 Pelaksanaan Penelitian .....	69
4.3 Hasil Analisis Data Penelitian .....	69
4.3.1 Data Deskriptif Sikap .....	70
4.3.2 Data Deskriptif Norma Subjektif .....	71
4.3.3 Data Deskriptif <i>Perceived Behavioral Control</i> .....	72

4.3.4 Data Deskriptif Intensi <i>Turnover</i> .....	74
4.3.5 Pengujian Hipotesis Penelitian .....	75
4.3.5.1 Uji Normalitas .....	75
4.3.5.2 Uji Linieritas .....	76
4.3.5.3 Uji Korelasi .....	76
4.3.5.4 Uji Multikolinearitas .....	77
4.3.5.4 Uji Hipotesis .....	78
4.4 Pembahasan.....	81
4.5 Keterbatasan Penelitian .....	84

## **BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	85
5.2 Implikasi .....	85
5.3 Saran .....	87

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>92</b>
-----------------------	-----------

<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS .....</b>	<b>121</b>
---	------------

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Hasil Elisitasi Sikap .....	44
Tabel 3.2 Hasil Elisitasi Norma Subjektif .....	44
Tabel 3.3 Hasil Elisitasi <i>Perceived Behavioral Control</i> .....	45
Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> Intensi <i>Turnover</i> .....	48
Tabel 3.5 Skoring Intensi <i>Turnover</i> .....	48
Tabel 3.6 <i>Blueprint</i> Sikap .....	49
Tabel 3.7 Skoring <i>Behavioral Belief</i> .....	50
Tabel 3.8 Skoring <i>Outcome Evaluation</i> .....	51
Table 3.9 <i>Blueprint</i> Norma Subjektif .....	51
Tabel 3.10 Skoring <i>Normative Beliefs</i> .....	52
Tabel 3.11 Skoring <i>Motivation to Comply</i> .....	53
Tabel 3.12 <i>Blueprint Perceived Behavioral Control</i> .....	53
Tabel 3.13 Skoring <i>Behavioral Belief</i> .....	55
Tabel 3.14 Skoring <i>Outcome Evaluation</i> .....	55
Tabel 3.15 Status <i>salient belief</i> sikap berdasarkan hasil uji coba validitas .	57
Tabel 3.16 Status <i>salient belief</i> norma subjektif berdasarkan hasil uji coba validitas .....	58
Tabel 3.17 Status <i>salient belief Perceived Behavioral Control</i> berdasarkan hasil uji coba validitas .....	58
Tabel 3. 18 Tabel Kaidah Reliabilitas Guilford .....	59
Tabel 3. 19 Tabel nilai reliabilitas tiap variabel .....	60
Tabel 4.1 Gambaran sebaran data responden berdasarkan jenis kelamin .	64



Tabel 4.2 Gambaran sebaran data responden berdasarkan usia .....	65
Tabel 4.3 Gambaran sebaran data responden berdasarkan masa kerja ....	66
Tabel 4.4 Gambaran sebaran data responden berdasarkan jabatan .....	67
Tabel 4. 5 Deskripsi Data Variabel Sikap .....	70
Tabel 4.6 Deskripsi data norma subjektif .....	71
Tabel 4. 7 Deskripsi data variabel <i>perceived behavioral control</i> .....	73
Tabel 4.8 Deskripsi data variabel intensi <i>turnover</i> .....	74
Tabel 4. 9 Uji Normalitas .....	76
Tabel 4.10 Uji Linieritas .....	76
Tabel 4.11 Uji Korelasi .....	77
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas .....	78
Tabel 4.13 Uji Signifikansi Keseluruhan .....	79
Tabel 4.14 Uji Model <i>Summary</i> .....	80
Tabel 4.15 Uji Regresi Parsial .....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Theory Reasoned Action</i> (Azwar, 2003) .....	14
Gambar 2.2 Teori <i>Planned Behavior</i> Icek Ajzen (1988) .....	16
Gambar 2.3. <i>Beliefs</i> sebagai Fondasi Informasi dari Intensi dalam Teori <i>Planned Behavior</i> Icek Ajzen (2005) .....	18
Gambar 2.4 <i>Theory Planned Behavior</i> (Ajzen, 2005) .....	32
Gambar 2.5. Kerangka Berpikir .....	35
Gambar 4.1 Diagram lingkaran sebaran data subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin .....	64
Gambar 4. 2 Diagram lingkaran sebaran data subjek penelitian berdasarkan usia .....	65
Gambar 4. 3 Diagram lingkaran sebaran data subjek penelitian berdasarkan masa kerja .....,.....	66
Gambar 4. 4 Diagram lingkaran sebaran data subjek penelitian berdasarkan jabatan .....	67
Gambar 4.5 Diagram batang variabel sikap .....	71
Gambar 4.6 Diagram batang variabel norma subjektif .....	72
Gambar 4.7 Diagram batang variabel <i>perceived behavioral control</i> .....	74
Gambar 4.8 Diagram batang variabel intensi <i>turnover</i> .....	75

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Hasil Elisitasi <i>Salient Belief</i> .....	92
1.1 Elisitasi <i>Salient Belief</i> Sikap .....	92
1.2 Elisitasi <i>Salient Belief</i> Norma Subjektif .....	92
1.3 Elisitasi <i>Salient Belief Perceived Behavioral Control</i> .....	92
2. Instrumen Intensi <i>Turnover</i> .....	93
2.1 Instrumen Uji Coba .....	93
2.2 Instrumen Final .....	102
3. Hasil Uji Coba Instrumen .....	110
3.1 Sikap .....	110
3.2 Norma Subjektif .....	111
3.3 <i>Perceived Behavioral Control</i> .....	112
3.4 Uji Reliabilitas Skala Intensi <i>Turnover</i> .....	113
3.5 Uji Reliabilitas Skala Sikap .....	113
3.6 Uji Reliabilitas Skala Norma Subjektif .....	114
3.7 Uji Reliabilitas Skala <i>Perceived Behavioral Control</i> .....	114
4. Analisis Data Final .....	115
4.1 Analisis Statistika Deskriptif .....	115
4.2 Uji Normalitas .....	115
4.3 Uji Linieritas .....	116
4.4 Uji Korelasi .....	117
4.5 Uji Multikolinearitas .....	118
4.6 Uji Hipotesis (Analisis Regresi Linier Berganda) .....	119

# PENGARUH SIKAP, NORMA SUBJEKTIF DAN *PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL* TERHADAP INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT. X DI JAKARTA

Lulu Melani

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta

[lulumelani24@gmail.com](mailto:lulumelani24@gmail.com)

*This study aims to determine the effect of attitude, subjective norm, and PBC toward turnover intention of PT. X employees. This research data retrieval took place on March-December 2014. Research using quantitative research methods. The sampling technique used probability sampling technique. Sample of this research 120 research samples. Collecting data in this study conducted in two ways, that is elicitation beliefs used to determine the salient beliefs questionnaire respondents and turnover intention (based on the model of Fishbein and Ajzen) which is based on the results of elicitation). Analysis of the data used in this study is the multiple regression technique with the help of IBM SPSS Statistics 16. The results of multiple regression analysis showed that: a) attitude, subjective norm and perceived behavioral control (PBC) was interactively influential for the intention prediction; b) attitude independently and significantly are able to predict the intention; and c) subjective norm and perceived behavioral control (PBC) alone is not significantly able to predict the intentions.*

*Keywords: Attitude, subjective norms, perceived behavioral control (PBC), turnover intention, theory of planned behavior, employees.*

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya yang mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan menjadi hal yang sangat penting juga.

Persaingan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi sudah semakin ketat. Kondisi ini diperparah karena persaingan ini terjadi pada semua perusahaan yang ada di Indonesia setelah berhasil memperoleh sumber daya terbaik masalah berikutnya adalah mempertahankan karyawan agar tidak tergiur untuk pindah ke tempat lain. Perpindahan karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain disebut dengan *turnover*.

Seperti yang disebutkan oleh Suhendro (2008) bahwa “Perusahaan-perusahaan di Indonesia

menghadapi masalah dalam mempertahankan karyawan yang berprestasi tinggi (*top performing employees*). Bahkan, masalah tersebut lebih tinggi dibanding kebanyakan negara-negara Asia Pasifik. Masalah lain yang dihadapi perusahaan-perusahaan di Indonesia adalah mempertahankan karyawan dengan keahlian khusus (*critical skilled employees*) dan karyawan berpotensi tinggi (*high potential employee*).”

Pernyataan ini didukung oleh data dari artikel yang ditulis oleh Permata Wulandari (2008) dalam *vibizmanagement.com* yang menyebutkan bahwa rata-rata *turnover* karyawan pada perbankan nasional mencapai 10-11% per tahun, *turnover* pada industri migas yang mencapai 12% dan sektor manufaktur yang berkisar 8%. Pada industri perbankan Awaldi dalam *infobanknews.com* (2013) juga mengatakan bahwa tingkat *turnover* di bank untuk fungsi bisnis mencapai angka 25% setahun, hanya sepertiga karyawan yang loyal.

Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Keluarnya karyawan berarti ada posisi tertentu yang lowong dan harus segera diisi. Selama masa lowong, tenaga kerja yang ada kadang tidak sesuai dengan tugas yang ada sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai.

Menurut Gillis (1994) tingkat *turnover* yang normal berkisar antara 5% - 10% dari jumlah karyawan keseluruhan dan dikatakan tinggi apabila mencapai 10% atau lebih. Hal ini terjadi juga disalah satu perusahaan di Jakarta, yaitu PT. X. PT. X merupakan salah satu perusahaan multifinance yang sedang berkembang dengan jumlah karyawan sekitar 3329 orang. Berdasarkan hasil *preliminary study* yang telah dilakukan dalam rentang waktu 6 bulan (Juli-Desember), diketahui bahwa PT. X memiliki tingkat *turnover* mencapai 17%.

Permasalahan *turnover* di perusahaan ini menjadi masalah yang cukup rumit. Hal ini dikarenakan jika ada karyawan yang keluar dari perusahaan maka perusahaan harus cepat untuk menggantikan karyawan tersebut agar proses kerja tidak terganggu. Akan tetapi, untuk mendapatkan karyawan baru bukanlah hal yang mudah. Para kandidat harus melewati proses seleksi yang memakan waktu satu hingga dua minggu. Hal ini dapat membuat proses kerja menjadi terhambat dan akhirnya akan menurunkan target kerja di cabang yang bersangkutan.

Mobley (1977) menyatakan bahwa *turnover* diawali dengan adanya intensi, intensi *turnover* merupakan prediktor terbaik akan *turnover* yang sebenarnya. Menurut Maertz dan Campion (1998) dalam Samad (2006) proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* menjadi suatu hal yang penting untuk

dipertimbangkan dan menjadi suatu yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* yang sebenarnya. Banyak faktor yang mempengaruhi intensi antara lain, sikap, norma subjektif, *perceived behavior control*, informasi, keahlian, kemampuan, emosi, kompulsi, peluang, dan ketergantungan dengan orang lain (Ajzen, 1991).

Dalam *Theory Planned Behavior* (TPB), intensi perilaku dapat terbentuk dengan didahului oleh tiga faktor atau determinan. Pertama adalah sikap (*attitude*) yang menjelaskan mengenai keyakinan individu terhadap konsekuensi negatif atau positif jika memunculkan perilaku *turnover* karyawan di perusahaan. Contoh konsekuensi positif jika memunculkan perilaku *turnover* karyawan di perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang lebih baik sedangkan konsekuensi negatifnya adalah harus beradaptasi lagi di perusahaan yang baru.

Hal kedua yang mempengaruhi perilaku *turnover* karyawan di perusahaan adalah norma-norma subjektif (*subjective norm*) atau keyakinan mengenai harapan *significant other* atau orang yang berperan dalam munculnya perilaku *turnover* tersebut. Keyakinan ini akan memberikan tekanan atau dorongan dalam pembentukan intensi bagi individu. Kemudian yang terakhir adalah *perceived behavioral control* yang merupakan keyakinan individu akan adanya faktor-faktor yang mendukung atau menghambat perilaku *turnover* karyawan di perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis terhadap intensi melakukan *turnover* berdasarkan TPB pada karyawan PT. X di Jakarta. Penelitian ini memeriksa Sikap, Norma Subjektif dan *Perceived Behavioral Control* (PBC) melalui *behavioral beliefs*, *normative beliefs*, dan *control beliefs*, terkait dengan keterlibatan karyawan dalam melakukan *turnover*. Keyakinan-

keyakinan itu hendak diketahui kontribusi perannya, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, terhadap perilaku *turnover*.

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan, karyawan maupun peneliti lain untuk menyusun serta mengembangkan kebijakan-kebijakan dan program-program konkret dalam rangka mengurangi intensi (niat) dan perilaku *turnover* melalui pemahaman dan modifikasi keyakinan individu dan masyarakat seputar *turnover*.

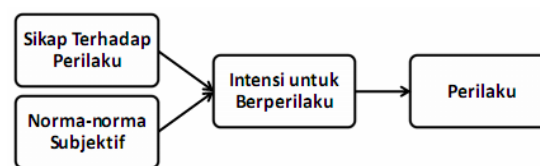
### Teori Perilaku Terencana

Teori *reasoned action* membahas tentang determinan penyebab dari perilaku yang dilakukan atas kemauan sendiri. Teori ini berdasarkan asumsi bahwa manusia biasanya berperilaku dengan cara yang masuk akal, mempertimbangkan semua informasi yang ada secara eksplisit maupun implisit. Individu mempertimbangkan implikasi dari tindakan mereka. dengan demikian, teori ini menyebutkan bahwa intensi seseorang untuk menampilkan perilaku atau tidak, tergantung dari determinannya (faktor yang menentukan) tindakan tersebut (Ajzen, 1991).

Menurut *Theory Reasoned Action*, intensi merupakan fungsi dari dua determinan dasar, yaitu faktor personal dan faktor lingkungan. Faktor personal ini merupakan sikap dan faktor lingkungannya adalah norma subjektif. Menurut Fishbein & Ajzen (1975) rumus utama teori dapat diwakili secara simbolis sebagai berikut :

$$B \sim I = (A_B) w_1 + (SN) w_2$$

Pada rumus di atas, *B* (*behavior*) adalah perilaku, *I* adalah intensi untuk terwujudnya perilaku *BI*, *A<sub>B</sub>* (*attitude*) adalah sikap terhadap terwujudnya perilaku *B*, *SN* (*subjective norm*) merupakan norma subjektif, *w<sub>1</sub>* dan *w<sub>2</sub>* adalah pertimbangan yang menentukan secara empiris.



Gambar 1. Teori tindakan beralasan (Azwar, 2003)

TRA kemudian diperluas dan dimodifikasi oleh Ajzen (dalam Azwar, 2003). Modifikasi ini dinamai Teori Perilaku Terencana (Theory of Planned Behavior/TPB). Teori ini ditujukan pada masalah akan kemungkinan tentang kontrol kehendak (*volitional control*) yang tidak lengkap dengan menggabungkan konstruk tambahan. Teori ini dikenal sebagai teori *planned behavior* (Ajzen, 1988). Faktor pusat dalam teori *planned behavior* adalah intensi individu dalam melakukan perilaku yang diminati.

Perbedaanya adalah terdapat tiga rumusan dalam teori *planned behavior* yaitu sikap dan norma subjektif (sesuai dengan teori *reasoned action*) dan menambahkan konstruk tambahan yaitu *perceived behavioral control* (persepsi kontrol perilaku).

Konstruk ini menunjuk pada pemahaman akan kemudahan atau kesulitan dalam menampilkan perilaku dan diasumsikan sebagai cerminan akan pengalaman masa lalu sebagai antisipasi terhadap hambatan dan rintangan. Semakin *favorable* sikap dan norma subjektif terhadap perilaku, dan semakin baik *perceived behavioral control* maka semakin kuat bagi individu untuk menampilkan intensi berperilaku dibawah pertimbangannya.

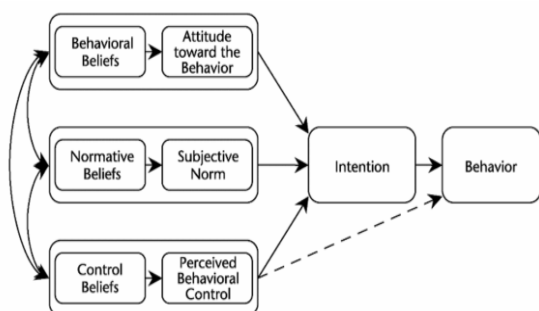
Menurut Ajzen (1988), sesuai dengan teori *planned behavior*, intensi (dan perilaku-perilaku) adalah fungsi dari tiga penentu dasar:

1. Sifat dasar manusia, yaitu sikap terhadap perilaku yang dimiliki seseorang.

2. Refleksi pengaruh sosial, yaitu persepsi seseorang mengenai tekanan sosial untuk mewujudkan atau tidak mewujudkan perilaku dibawah pertimbangan-pertimbangan.
3. Isu-isu pengontrol, yaitu perasaan *self-efficacy* atau kemampuan untuk mewujudkan perilaku, dinamakan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*).

Secara umum, seseorang memiliki intensi untuk mewujudkan perilaku ialah ketika mereka menilainya secara positif, ketika mereka mengalami desakan sosial untuk mewujudkannya, dan ketika mereka percaya bahwa mereka memiliki maksud dan kesempatan untuk melakukannya (Ajzen, 2005).

Kerangka kerja dari teori *planned behavior* dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. Teori perilaku terencana (Ajzen, 2005)

Gambar 2 menunjukkan dua hal utama dari teori *planned behavior* yaitu:

1. Teori *Planned behavior* berasumsi bahwa *perceived behavioral control* memiliki implikasi motivasional bagi intensi. Seseorang yang percaya bahwa mereka tidak memiliki sumber atau kesempatan untuk mewujudkan perilaku tertentu seperti tidak akan mewujudkan intensi berperilaku, walaupun jika mereka memiliki sikap yang positif terhadap perilaku

dan percaya bahwa orang lain yang penting bagi mereka akan menerima perwujudan perilaku mereka. Ajzen (2005) mengharapkan ikatan antara *perceived behavioral control* dan intensi tidak diperantarai oleh sikap dan norma subjektif. Harapan tersebut ditunjukkan pada tanda panah antara *perceived behavioral control* dengan intensi. Tanda panah putus-putus pada gambar 2.2 mengindikasikan bahwa hubungan antara *perceived behavioral control* yang diharapkan timbul hanya ada ketika persetujuan antara persepsi kontrol dan kontrol sebenarnya yang dimiliki seseorang terhadap perilaku.

2. Kemungkinan hubungan yang langsung antara *perceived behavioral control* dan intensi. Perwujudan perilaku tidak hanya bergantung pada motivasi untuk melakukannya, namun juga melalui kontrol adekuat terhadap perilaku yang dipertanyakan. *Perceived behavioral control* dapat mempengaruhi perilaku secara tidak langsung, melalui intensi, dan dapat pula digunakan untuk memprediksi perilaku secara langsung karena ia dapat dianggap perwakilan atau bagian substitusi untuk mengukur kontrol sebenarnya.

Menurut Ajzen (1988), terdapat tiga jenis *beliefs* yang dianggap sebagai *antecedent* (hal-hal yang mendahului) intensi yaitu: *behavioral beliefs* yang diasumsikan mempengaruhi sikap terhadap perilaku, *normative beliefs* yang menyusun dasar determinan norma subjektif, dan *control beliefs* yang menjadi dasar bagi *perceived behavioral control*.

*Belief-belief* ini didasarkan akan pengalaman masa lalu terhadap perilaku, namun biasanya dipengaruhi oleh informasi dari orang kedua tentang perilaku tersebut, melalui pengamatan dan pemberitahuan dari teman, atau melalui faktor lain yang meningkatkan atau mengurangi kesulitan

persepsi dalam menampilkan perilaku yang dipertanyakan.

Semakin banyak sumber dan kesempatan yang dimiliki seseorang, dan semakin rendah antisipasi seseorang terhadap rintangan atau kesukaran, maka *perceived behavioral control* terhadap perilaku semakin baik.

### **Metode Penelitian**

#### *Populasi dan Sampel*

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X yang berjumlah 3329 karyawan sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 120 karyawan PT. X di Jakarta.

#### *Desain dan Analisis*

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif berjenis studi korelasional yang menggunakan pendekatan analisis regresi sebagai pengolahan datanya.

#### *Material dan Prosedur*

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur yaitu elisitasi *beliefs* dan kuesioner inteni *turnover* yang disusun berdasarkan hasil elisitasi. Tahap elisitasi adalah tahap pengumpulan sebanyak mungkin keyakinan-keyakinan yang berperan penting (*salient beliefs*) dalam diri seseorang mengenai perilaku *turnover*. Icek Ajzen (1991) yang menyatakan bahwa *salient beliefs* itu harus diperoleh dari subjek yang dapat mewakili populasi penelitian. Tahap elisitasi ini dilakukan dengan cara memberikan pernyataan dengan format respon yang bebas dan disebarakan secara langsung kepada subjek penelitian.

Adapun daftar pertanyaan yang diberikan dalam tahap elisitasi adalah sebagai berikut:

#### *Behavioral Belief*

1. Apa keuntungan-keuntungan yang Anda yakini akan Anda peroleh apabila Anda melakukan Turnover / Berpindah tempat kerja?
2. Apa kerugian-kerugian yang Anda yakini akan Anda peroleh apabila Anda melakukan Turnover / Berpindah tempat kerja?
3. Hal lain apa yang muncul di pikiran Anda yang merupakan konsekuensi dari perilaku Turnover / Berpindah tempat kerja?

#### *Normative Belief*

1. Siapa sajakah individu atau kelompok yang mendukung ketika Anda melakukan Turnover / Berpindah tempat kerja?
2. Siapa sajakah individu atau kelompok yang menghambat ketika Anda melakukan Turnover / Berpindah tempat kerja?
3. Siapa sajakah individu atau kelompok lain yang muncul dipikiran Anda, yang mempengaruhi perilaku Turnover / Berpindah tempat kerja?

#### *Control Belief*

1. Hal / kondisi apa yang mendukung Anda melakukan Turnover / Berpindah tempat kerja?
2. Hal / kondisi apa yang menghambat Anda melakukan Turnover / Berpindah tempat kerja?
3. Kendala / kesulitan apa yang Anda hadapi ketika melakukan Turnover / Berpindah tempat kerja?

Pelaksanaan elisitasi dilakukan kepada 30 orang yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi penelitian, yaitu karyawan PT. X di Jakarta. Menurut Godin dan Kok (dalam Iswari, 2007) jumlah responden untuk elisitasi minimal adalah 25 orang sehingga jumlah responden untuk pelaksanaan elisitasi dalam penelitian ini dapat dikatakan cukup.

Setelah diperoleh belief yang memiliki frekuensi  $\geq 3$  maka tahap selanjutnya adalah membuat *blueprint* skala dari tiap variabel. Dalam



*blueprint*, *salient belief* yang diperoleh disusun sebagai indikator dari masing-masing variabel, kemudian dilanjutkan dengan menyusun pernyataan yang akan digunakan dalam kuesioner penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tujuh skala yang terdiri dari dua skala untuk mengukur sikap yang meliputi pengukuran terhadap *outcome evaluation* dan *behavioral belief*. Dua skala yang mengukur norma subjektif yang meliputi pengukuran terhadap *motivation to comply* dan *normative belief*. Untuk *perceived behavioral control* diukur melalui dua skala juga yang meliputi pengukuran *control belief* dan *power of control*, dan yang terakhir adalah satu skala untuk mengukur intensi *turnover*.

Pertama, Skala Sikap peneliti membuat 40 item untuk mengukur sikap terhadap perilaku *turnover*. Empat puluh item tersebut terbagi menjadi 20 item *behavioral belief* dan 20 item *outcome evaluation*. Pilihan respon untuk item-item *behavioral belief* bergerak dari 1 (*Sangat Tidak Setuju*) sampai dengan 6 (*Sangat Setuju*) sedangkan pilihan respon untuk item-item *outcome evaluation* bergerak dari 1 (*Sangat Tidak Baik*) sampai dengan 6 (*Sangat Baik*).

Kedua, Skala Norma Subjektif peneliti membuat 28 item untuk skala norma subjektif yang terbagi menjadi 14 item untuk komponen *normative belief* dan 14 item untuk komponen *motivation to comply*. Pilihan respon untuk item-item *normative belief* dan *motivation to comply* bergerak dari 1 (*Sangat Tidak Setuju*) sampai dengan 6 (*Sangat Setuju*).

Ketiga, Skala *Perceived Behavioral Control* peneliti membuat 56 item untuk skala *perceived behavioral control* yang terbagi menjadi 28 item untuk komponen *control belief* dan 28 item untuk komponen *power of control*. Pilihan respon untuk item-item *control belief* bergerak dari 1 (*Sangat Tidak Setuju*) sampai dengan 6 (*Sangat Setuju*)

sedangkan pilihan respon untuk item-item *power of control* bergerak dari 1 (*Sangat Lemah*) sampai dengan 6 (*Sangat Kuat*).

Keempat, Skala Intensi *Turnover* terdiri dari 3 item dan kelima kuesioner data diri yang terdiri dari data demografis dan psikografis sampel penelitian. Instrumen penelitian ini sudah teruji digunakan untuk penelitian lapangan yang melibatkan 120 partisipan. Semua tahapan ini dilakukan di lingkungan PT. X Jakarta. Partisipan pada tahap elisitasi, uji coba dan penelitian lapangan merupakan tiga kelompok partisipan yang berbeda. Artinya, partisipan yang sudah mengikuti salah satu tahap dipastikan tidak mengikuti tahap lainnya.

### Hasil & Diskusi

Berdasarkan data yang didapatkan, sampel penelitian terdiri 63 orang laki-laki dengan persentase 52% dan 57 orang perempuan dengan persentase 48%. Berdasarkan usia subjek penelitian diketahui bahwa terdapat 39 karyawan (32%) berusia 21 – 25 tahun, 54 karyawan (45%) berusia 26 – 30 tahun dan 27 karyawan (23%) berusia 31 – 35 tahun.

Hasil perhitungan masa kerja subjek penelitian menunjukkan bahwa masa kerja karyawan terbanyak sebesar 78 karyawan (65%) pada masa kerja 1 – 5 tahun kemudian diikuti karyawan dengan masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 24 karyawan (20%) dan sisanya ada 18 karyawan (15%) dengan masa kerja diatas 5 tahun.

Berdasarkan jenjang jabatan yang ada meliputi Staff (STAFF), Supervisor (SPV), dan Manager (MGR) didominasi oleh level staff sebanyak 82 karyawan (68%) kemudian diikuti oleh level SPV sebanyak 33 karyawan (28%) dan yang terakhir sebanyak 5 karyawan (4%) di level MGR.

Hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur adalah sebagai berikut: (1) Skala Sikap

menunjukkan konsistensi internal yang tinggi ( $\alpha = 0,771$ ) setelah mengeliminasi 12 butir yang tidak valid, (2) Skala Norma Subjektif menunjukkan konsistensi internal yang tinggi ( $\alpha = 0,763$ ) setelah mengeliminasi 8 butir yang tidak valid, (3) Skala PBC ini menunjukkan konsistensi internal yang tinggi ( $\alpha = 0,897$ ) setelah mengeliminasi 17 butir yang tidak valid, (4) Skala Intensi ini menunjukkan konsistensi internal yang tinggi ( $\alpha = 0,629$ ) setelah mengeliminasi 1 butir yang tidak valid.

Sebelum dilakukan analisis regresi, diuji terlebih dahulu korelasi antara masing-masing variabel bebas (prediktor) dengan variabel terikat (kriterium). Hasil menunjukkan terdapat korelasi *Pearson* antara Sikap, Norma Subjektif, dan PBC dengan Intensi masing-masing dengan  $p < 0,01$ . Artinya bahwa seluruh prediktor/variabel bebas dapat menjadi kandidat model regresi berganda. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi berganda, dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.  
Uji Signifikansi Keseluruhan ( $n=120$ )  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	344.632	3	114.877	27.570	.000 <sup>a</sup>
Residual	483.335	116	4.167		
Total	827.967	119			

a. Predictors: (Constant), PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL, SIKAP, NORMA SUBJEKTIF

b. Dependent Variable: INTENSI TURNOVER

Uji regresi menghasilkan F sebesar 27,570 dan nilai p sebesar 0,000 sementara itu diketahui nilai F tabel adalah 2,68. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel dan nilai p lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor (Ha) dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan sikap, norma subjektif, dan *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover*.

Tabel 2.  
Uji Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 <sup>a</sup>	.416	.401	2.041

a. Predictors: (Constant), PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL, SIKAP, NORMA SUBJEKTIF

Tabel model *summary* di atas menggambarkan bagaimana pengaruh dari 3 faktor terhadap intensi turnover karyawan di perusahaan X. Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa faktor sikap, norma subjektif, dan *perceived behavioral control* memiliki pengaruh ke intensi turnover sebesar **41,6%** dan sisa pengaruhnya sebesar **58,4%** dipengaruhi oleh faktor lain selain ketiga faktor tersebut.

Tabel 3.  
Uji Regresi Parsial

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 3 hipotesis minor yang diajukan, terdapat 1 hipotesis minor yang terbukti dan 2 hipotesis minor yang lain

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coef.		Standardized Coef.	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.299	.680		12.199	.000
Sikap	.019	.006	.362	2.959	.004
Norma Subjektif	.016	.013	.194	1.285	.201
Perceived Behavioral Control	.006	.007	.133	.823	.412

a. Dependent Variable: Intensi Turnover

tidak terbukti. Suatu hipotesis (Ha) dapat diterima ketika nilai p lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ . Berikut ini merupakan rinciannya:

- Hipotesis minor 1 (Ha1) yaitu terdapat pengaruh yang signifikan sikap terhadap intensi *turnover* pada karyawan perusahaan X di Jakarta. Hipotesis ini **terbukti** karena memiliki nilai p yang lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ .
- Hipotesis minor 2 (Ha2) yaitu terdapat pengaruh yang signifikan norma subjektif terhadap intensi

*turnover* pada karyawan perusahaan X di Jakarta. Hipotesis ini **tidak terbukti** karena memiliki nilai  $p$  yang lebih besar dari  $\alpha=0,05$ .

- c) Hipotesis minor 2 (Ha2) yaitu terdapat pengaruh yang signifikan *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan perusahaan X di Jakarta. Hipotesis ini **tidak terbukti** karena memiliki nilai  $p$  yang lebih besar dari  $\alpha=0,05$ .

Berdasarkan hasil analisis data dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Intensi Turnover} = 8,299 + 0,019 \text{ sikap} + 0,016 \text{ norma subjektif} + 0,006 \text{ perceived behavioral control}$$

Persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi intensi *turnover* pada karyawan berdasarkan 3 faktor pembentuk intensi. Persamaan di atas mengandung makna bahwa semakin tinggi sikap, norma subjektif dan *perceived behavioral control*, maka intensi *turnover* karyawan akan semakin tinggi pula.

### Kesimpulan, Implikasi dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan sikap, norma subjektif, dan *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X di Jakarta.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan sikap terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X di Jakarta.
3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan norma subjektif terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X di Jakarta.

4. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X di Jakarta.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa sikap merupakan determinan intensi yang berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X. Oleh karena itu, implikasi dari penelitian ini adalah semakin positif sikap karyawan terhadap perilaku berpindah-pindah tempat kerja (*turnover*), maka semakin kuat intensi karyawan tersebut untuk melakukan *turnover*. Sebaliknya, semakin negatif sikap karyawan terhadap perilaku berpindah-pindah tempat kerja (*turnover*), maka semakin lemah intensi karyawan tersebut untuk melakukan *turnover*.

Belief yang terkait adalah belief mengenai keuntungan dan kerugian yang didapatkan ketika melakukan *turnover* di perusahaan berdasarkan pengalaman masa lalu karyawan tentang perilaku *turnover* tersebut, atau berdasarkan informasi yang diperoleh karyawan dengan melakukan observasi pada karyawan lain, juga evaluasi terhadap keuntungan dan kerugian yang dapat menguatkan atau melemahkan sikap karyawan terhadap perilaku *turnover* di perusahaan.

Ketika karyawan merasakan bahwa semakin banyak keuntungan yang didapatkan ketika melakukan perilaku *turnover*, maka karyawan akan cenderung menganggap mudah bagi dirinya untuk berpindah-pindah tempat kerja atau perusahaan. Jika pada diri setiap karyawan sudah ada intensi untuk melakukan perilaku *turnover*, maka kemungkinan besar karyawan tersebut akan melakukan perilaku tersebut. Akan tetapi, jika karyawan sudah pernah melakukan perilaku *turnover*, maka intensi untuk mengulangi perilaku tersebut akan semakin tinggi.

Permasalahan turnover merupakan permasalahan yang dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Jika di dalam sebuah perusahaan ada karyawan yang melakukan turnover maka dikhawatirkan karyawan lain akan terpengaruh untuk melakukan turnover juga. Hal ini jelas akan membawa kerugian bagi perusahaan karena perusahaan harus mencari pengganti karyawan yang melakukan turnover tadi. Selain harus mencari pengganti karyawan yang melakukan turnover, perusahaan juga tentu akan mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk melakukan proses perekrutan karyawan hingga mendapatkan karyawan yang diinginkan. Oleh karena itulah perilaku turnover karyawan di perusahaan merupakan permasalahan yang mengkhawatirkan dan harus segera ditangani.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang teori TPB dan intensi, sebaiknya perlu memperhatikan variabel-variabel lain, seperti variabel personal dan situasional yang mungkin dapat menjadi faktor kontrol lain terhadap terjadinya perilaku tertentu.
2. Bagi perusahaan diharapkan untuk dapat mulai memikirkan cara menangani masalah *turnover* karyawan yang dinilai cukup membuat kerugian pada perusahaan dan mempengaruhi kualitas kerja. Salah satunya adalah dengan pemberian deskripsi pekerjaan yang jelas sehingga tidak ada beban kerja yang berbeda-beda untuk karyawan yang mempunyai jabatan dan ditempatkan di departemen yang sama.
3. Bagi pihak Human Capital bisa menjalankan sistem rekrutmen secara terperinci dan menyesuaikan dengan kebutuhan yang ada serta lebih memberikan kesempatan kenaikan jabatan

bagi karyawan potensial di dalam perusahaan daripada merekrut karyawan baru.

### Daftar Pustaka

- Ajzen, Icek. (2006). *TPB Questionnaire Construction: Constructing Theory of Planned Behavior Questionnaire*. Mei 29, 2014. <http://people.umass.edu/ajzen/tpb.html>
- Akbar, K. P. & Amin, Z. (2013). *Analysis of Psychological Well-being and Turnover intentions of Hotel Employees: An Empirical Study*. *International Journal of Innovation and Applied Studies* ISSN 2028-9324. 3 (3): 662-671.
- Arum, M.D. (2010). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, dan Persepsi Kendali Perilaku dalam Memprediksi Intensi Wanita Melakukan Pemeriksaan Payudara Sendiri. *PSIKOBUANA*, 162-172.
- Awaldi. (2013). *Bank Memahami Nasabah, tapi Kurang Memahami Karyawan*, (online), (<http://www.infobanknews.com/2013/03/bank-memahami-nasabah-tapi-kurang-memahami-karyawan/>), diakses 11 Maret 2013)
- Azwar, S. (2003). *Sikap manusia teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Balogun, A. G. & Olowodunoye, S. A. (2012). Psychological Factors As Predictors of Turnover Intention Among Employees of Post-Consolidation Banks In Nigeria. *European Scientific Journal*. 8 (20):81-95
- Dong, H. C. & Jung, M. S. (2012). Job Embeddedness and Turnover Intentions: An Empirical Investigation of Construction IT Industries. *International Journal of Advanced Science and Technology*. 40 : 101-110.

- Fausiah, Muis, M., & Wahyu, A. Pengaruh Sikap, Norma Subyektif, dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Intensi Karyawan untuk Berperilaku K3 di Unit PLTD PT PLN (PERSERO) Sektor Tello Wilayah Sulselbar (Aplikasi TPB). Mei 29, 2014. <http://repository.unhas.ac.id>
- Gillis, D.A (1989). *Nursing management: a system approach*. Philadelphia: W.B. Saunder Company.
- Nisa, H. D. W, Suharsono, Y. & Ingarianti, T. M. (NA). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas dan Efisiensi Organisasi*.
- Hidayat, Widi & Argo Adhi Nugroho. (2010). Studi Empiris Theory of Planned Behavior dan Pengaruh Kewajiban Moral pada Perilaku Ketidakpatuhan Pajak Wajib Pajak Orang Pribadi. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol.12 No.2*, 82-93.
- Ismail, V. Y., & Zain, E. (2008). Peranan Sikap, Norma Subjektif, dan Perceived Behavioral Control terhadap Intensi Pelajar SLTA untuk Memilih Fakultas Ekonomi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 5 Nomor 3*.
- Jannah, K. Z. & Andriani F. (2013). *Pengaruh Sikap, Norma Subyektif, dan PBC Mahasiswa terhadap Intensi Plagiat dalam Tugas Akademik*. *Jurnal Psikologi Kepribadian dan Sosial Vol.02 No. 03*.
- Jillian J Francis. (2004). *Constructing Questionnaire Based on the Theory of Planned Behavior: A manual for Health Services Researchers*. United Kingdom: Research into Practice
- Lindrianasari., Jogiyanto., Supriyadi., Miharjo, S. (2013) Kepribadian sebagai pemoderasi hubungan antara persepsi CEO atas kompensasi yang diterima pada keinginan CEO untuk keluar perusahaan secara sukarela. Universitas Gadjah Mada.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Permata Wulandari. (2008). Turnover Tidak Akan Menjadi Masalah Kembali Bagi Perusahaan. Jakarta: Vibiznews – HR; [2012-12-10]. Tersedia pada: [http://managementdaily.co.id/journal/index/category/human\\_resources/131/60](http://managementdaily.co.id/journal/index/category/human_resources/131/60)
- Rangkuti, A. A. (2012). *Konsep dan Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif Bidang Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: FIP Press.
- Samad, Sarminah. (2006), “Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors”, *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol.8, No.2, March
- Teo, T. & Lee C. B. (2010). *Examining the efficacy of the Theory of Planned Behavior (TPB) to understand pre-service teachers’ intention to use technology*. Singapore: Nanyang Technology University.
- Theodosia CN. (2010). Prospek Pengembangan Karir terhadap Intensi Turnover. *Hospitour*. 1 (1):17-28.
- Triyanto, A. & Santosa, T. E. C. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 7 (4) : 1-13.
- Tondok, Marselius S., Ardiansyah, Ficky, & Ayuni. (2012). Intensi Kepatuhan Menggunakan Helm

Pada Pengendara Sepeda Motor: Aplikasi Teori Perilaku Berencana. Retrieved from <http://repository.ubaya.ac.id/3466/>

Wirabrata, D. G. F. Fajrianthi. Hubungan Adversity Quotient dengan Intensi Turnover

pada Perawat di Instansi Gawat Darurat RSUP Sanglah. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya yang mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan menjadi hal yang sangat penting juga.

Persaingan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi sudah semakin ketat. Kondisi ini diperparah karena persaingan ini terjadi pada semua perusahaan yang ada di Indonesia setelah berhasil memperoleh sumber daya terbaik masalah berikutnya adalah mempertahankan karyawan agar tidak tergiur untuk pindah ke tempat lain. Perpindahan karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain disebut dengan *turnover*.

Seperti yang disebutkan oleh Suhendro (2008) bahwa “Perusahaan-perusahaan di Indonesia menghadapi masalah dalam mempertahankan karyawan yang berprestasi tinggi (*top performing employees*). Bahkan, masalah tersebut lebih tinggi dibanding kebanyakan negara-negara Asia Pasifik. Masalah lain yang dihadapi perusahaan-perusahaan di Indonesia adalah mempertahankan karyawan dengan keahlian khusus (*critical skilled employees*) dan karyawan berpotensi tinggi (*high potential employee*).”

Pernyataan ini didukung oleh data dari artikel yang ditulis oleh Permata Wulandari (2008) dalam *vibizmanagement.com* yang menyebutkan bahwa rata-rata *turnover* karyawan pada perbankan nasional mencapai 10-11% per tahun, *turnover* pada industri migas yang mencapai 12% dan sektor manufaktur yang berkisar 8%. Pada industri perbankan Awaldi dalam *infobanknews.com* (2013) juga mengatakan bahwa tingkat *turnover* di bank untuk fungsi bisnis mencapai angka 25% setahun, hanya sepertiga karyawan yang loyal.

*Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* itu sendiri oleh Spector (2006) diartikan sebagai keluarnya karyawan. Mobley (1986) seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Jewel (1998) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis *turnover* karyawan, yaitu *voluntary* dan *involuntary turnover*. Dari pendapat Jewel dapat diketahui bahwa karyawan dapat melakukan *turnover* secara sukarela maupun terpaksa.

Dari beberapa pengertian mengenai *turnover*, peneliti membatasi pengertian *turnover* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keluar atau berhentinya seorang karyawan dari sebuah perusahaan atas kemauannya sendiri atau secara sukarela.

Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Keluarnya karyawan berarti ada posisi tertentu yang lowong dan harus segera diisi. Selama masa lowong, tenaga kerja yang ada kadang tidak sesuai dengan tugas yang ada sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai.



Selain itu, *turnover* juga akan membuat karyawan yang tertinggal terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan pekerjaan yang kemudian akan melakukan *turnover* juga. Hal ini jelas membawa kerugian bagi perusahaan sehingga perlu diusahakan pemecahannya.

Menurut Gillis (1994) tingkat *turnover* yang normal berkisar antara 5% - 10% dari jumlah karyawan keseluruhan dan dikatakan tinggi apabila mencapai 10% atau lebih. Hal ini terjadi juga disalah satu perusahaan di Jakarta, yaitu PT. X. PT. X merupakan salah satu perusahaan multifinance yang sedang berkembang dengan jumlah karyawan sekitar 3329 orang. Berdasarkan hasil *preliminary study* yang telah dilakukan dalam rentang waktu 6 bulan (Juli-Desember), diketahui bahwa PT. X memiliki tingkat *turnover* mencapai 17%.

Permasalahan *turnover* di perusahaan ini menjadi masalah yang cukup rumit. Hal ini dikarenakan jika ada karyawan yang keluar dari perusahaan maka perusahaan harus cepat untuk menggantikan karyawan tersebut agar proses kerja tidak terganggu. Akan tetapi, untuk mendapatkan karyawan baru bukanlah hal yang mudah. Para kandidat harus melewati proses seleksi yang memakan waktu satu hingga dua minggu. Hal ini dapat membuat proses kerja menjadi terhambat dan akhirnya akan menurunkan target kerja di cabang yang bersangkutan.

Menurut Powell dan York (1992) dalam Mourad dan Mustapha (2007) kehilangan karyawan atau *turnover* karyawan dapat menyebabkan tekanan psikologis, menurunkan produktivitas dan kualitas servis, dan meningkatkan biaya rekrutmen. Wagner (2010) dalam Miller (2010) juga menambahkan bahwa *turnover* dapat menuju pada kelebihan beban kerja, ketidakpercayaan, terganggunya alur kerja, dan *turnover* lebih lanjut. (dalam Balogun & Olowodunoye, 2012)

Smith (1975) juga menambahkan bahwa *turnover* yang tinggi menyebabkan efek negatif seperti ketidakmungkinan memperoleh kembali biaya yang diinvestasikan dalam karyawan yang telah pergi dari perusahaan dan bertambahnya beban menaikkan gaji yang lebih tinggi dari para pesaing untuk mempekerjakan pekerja (dalam Dong & Jung, 2012). Menurut Dess dan Shaw (2001), biaya tidak langsung dari *turnover* termasuk penurunan moral di antara staf yang tersisa, kelebihan beban kerja, dan hilangnya modal sosial (dalam Amin & Akbar, 2013).

*Turnover* karyawan memiliki konsekuensi yang merugikan bagi fungsi organisasi yang efektif. Waktu dan energi yang ditujukan untuk mencari karyawan baru yang sesuai dan waktu yang dibutuhkan untuk karyawan baru untuk mencapai tingkat maksimum produktivitas kadang-kadang mengakibatkan kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi. *Turnover* karyawan menjadi mahal bagi organisasi. Pengeluaran untuk merekrut, seleksi, dan pelatihan adalah biaya yang jelas. *Turnover* karyawan merupakan masalah penting bagi sebuah organisasi dari segi hilangnya bakat, pekerjaan tambahan dan biaya pelatihan (Amin & Akbar, 2013).

Mobley (1977) menyatakan bahwa *turnover* diawali dengan adanya intensi, intensi *turnover* merupakan prediktor terbaik akan *turnover* yang sebenarnya. Menurut Maertz dan Campion (1998) dalam Samad (2006) proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi suatu yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* yang sebenarnya. Banyak faktor yang mempengaruhi intensi antara lain, sikap, norma subjektif, *perceived behavior control*, informasi, keahlian, kemampuan, emosi, kompulsi, peluang, dan ketergantungan dengan orang lain (Ajzen, 1991).

Berdasarkan *Theory Planned Behavior* (TPB), perilaku manusia didasarkan pada tiga macam pertimbangan: keyakinan mengenai kecenderungan hasil positif atau negatif suatu perilaku (*behavioral belief*), keyakinan mengenai harapan orang lain yang bersifat normatif (*normative belief*), dan keyakinan mengenai kehadiran faktor-faktor yang dapat mendukung munculnya perilaku (*control belief*) (Anderson, 2004).

Faktor-faktor personal yang mempengaruhi sikap salah satunya adalah keyakinan seseorang terhadap objek tersebut. apabila sikap dipegang dengan penuh keyakinan biasanya dipakai untuk memprediksi timbulnya suatu perilaku. Dengan demikian, pembentukan sikap pada sebagian orang dipengaruhi oleh pandangan subjektif dan objektif serta kecenderungan yang dimilikinya.

Pembentukan sikap juga tergantung pada intensi atau kecenderungan yang kuat dari individu dalam memunculkan suatu perilaku. Intensi memiliki peran sebagai penghubung antara sikap dengan perilaku yang akan dimunculkan oleh individu. Demikian pula halnya ketika seseorang memutuskan untuk memunculkan perilaku *turnover* di sebuah perusahaan.

Pada kontenks ini individu tumbuh dalam lingkungan sosial yaitu perusahaan dan ia membutuhkan informasi mengenai beberapa hal dalam lingkungannya. Informasi yang diperoleh mendasari keyakinan mereka tentang konsekuensi suatu perilaku, tentang harapan-harapan normatif dari lingkungan sosial dan juga tentang hambatan-hambatan yang dapat mencegah mereka untuk membentuk perilaku berdasarkan intensi yang dimilikinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, sebelum memunculkan perilaku *turnover* individu diasumsikan memiliki intensi untuk menampilkan perilaku tersebut. Dalam *Theory Planned Behavior* (TPB), intensi

perilaku dapat terbentuk dengan didahului oleh tiga faktor atau determinan. Pertama adalah sikap (*attitude*) yang menjelaskan mengenai keyakinan individu terhadap konsekuensi negatif atau positif jika memunculkan perilaku *turnover* karyawan di perusahaan. Contoh konsekuensi positif jika memunculkan perilaku *turnover* karyawan di perusahaan adalah mendapatkan penghasilan yang lebih baik sedangkan konsekuensi negatifnya adalah harus beradaptasi lagi di perusahaan yang baru.

Hal kedua yang mempengaruhi perilaku *turnover* karyawan di perusahaan adalah norma-norma subjektif (*subjective norm*) atau keyakinan mengenai harapan *significant other* atau orang yang berperan dalam munculnya perilaku *turnover* tersebut. Keyakinan ini akan memberikan tekanan atau dorongan dalam pembentukan intensi bagi individu. Kemudian yang terakhir adalah *perceived behavioral control* yang merupakan keyakinan individu akan adanya faktor-faktor yang mendukung atau menghambat perilaku *turnover* karyawan di perusahaan.

Dengan demikian, seseorang yang yakin bahwa menampilkan perilaku *turnover* akan membawa hasil yang positif akan memegang sikap yang *favorable* terhadap perilaku *turnover* tersebut sedangkan seseorang yang yakin bahwa menampilkan perilaku *turnover* akan membawa hasil yang negatif akan memegang sikap *unfavorable* terhadap perilaku *turnover* tersebut.

Begitu juga dengan norma subjektif, jika seseorang yakin bahwa kebanyakan orang yang penting baginya menyetujuinya menampilkan perilaku *turnover*, maka ia akan menampilkannya. Begitu pula sebaliknya, jika ia yakin bahwa kebanyakan orang yang penting baginya tidak menyetujuinya menampilkan perilaku *turnover*, maka ia tidak akan menampilkannya.

Selanjutnya untuk *perceived behavioral control*, determinan ini memiliki implikasi motivasional terhadap intensi. Artinya, seseorang yang merasa tidak memiliki kemampuan atau kesempatan untuk melakukan *turnover* tidak akan membentuk intensi yang kuat untuk melakukan *turnover* walaupun ia memiliki sikap positif terhadap *turnover* dan percaya bahwa orang lain yang dekat dengannya akan setuju bila ia melakukan *turnover* tersebut (Ajzen, 1991).

Berdasarkan pemaparan di atas, penting bagi peneliti untuk mengangkat permasalahan ini. Oleh karena itu, peneliti ingin mengkaji mengenai bagaimana perilaku *turnover* karyawan di perusahaan bisa terwujud dengan pengaplikasian *Theory Planned Behavior*. Teori ini dikembangkan oleh Icek Azjen yang memiliki tiga variabel determinan yaitu, sikap, norma subjektif dan *perceived behavioral control*.

Dengan melakukan pengukuran terhadap ketiga determinan tersebut maka akan tergambar determinan mana yang paling signifikan mempengaruhi intensi *turnover* karyawan di perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sikap, Norma Subjektif dan *Perceived Behavioral Control* terhadap Intensi *Turnover* pada Karyawan PT. X di Jakarta.”

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan pada bagian sebelumnya, maka terdapat beberapa pertanyaan yang muncul, antara lain:

1. Adakah pengaruh sikap terhadap intensi *turnover* pada karyawan di PT. X?
2. Bagaimana pengaruh sikap terhadap intensi *turnover* pada karyawan di PT X?

3. Adakah pengaruh norma subjektif terhadap intensi *turnover* pada karyawan di PT. X?
4. Bagaimana pengaruh norma subjektif terhadap intensi *turnover* pada karyawan di PT X?
5. Adakah pengaruh *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan di PT. X?
6. Bagaimana pengaruh *perceived bahavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan di PT X?
7. Adakah pengaruh sikap, norma subjekti, dan *perceived bahavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan di PT. X?

### 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi pada latar belakang masalah, peneliti membatasi fokus masalah pada apakah ada pengaruh sikap, norma subjektif, dan *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X.

### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dipaparkan, maka dirumuskan masalah pokok yang perlu mendapat kajian lebih mendalam yaitu “Apakah ada pengaruh signifikan sikap, norma subjektif, dan *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan di PT. X” yang kemudian diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh signifikan sikap terhadap intensi *turnover* pada karyawan di PT. X?

2. Apakah ada pengaruh signifikan norma subjektif terhadap intensi *turnover* pada karyawan di PT. X?
3. Apakah ada pengaruh signifikan *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan di PT. X?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan pembatasan masalah yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh sikap, norma subjektif, dan *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan di PT. X

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis yang akan dijelaskan sebagai berikut ini :

#### **1.6.1 Manfaat Teoretis**

Manfaat teoretis dari penelitian ini adalah diharapkan bahwa penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi yang dapat menunjang untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai intensi *turnover* pada karyawan.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi karyawan

Sebagai informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi intensi *turnover* sehingga dapat dijadikan wacana bagi karyawan untuk mencari solusi agar dapat mengurangi munculnya perilaku tersebut.

2. Bagi perusahaan

Dapat memberikan masukan mengenai peran tiga determinan intensi *turnover* pada karyawan sehingga diharapkan perusahaan dapat mencari solusi untuk mengurangi kemunculan perilaku tersebut.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Intensi**

##### **2.1.1 Definisi Intensi**

Fishbein & Ajzen (1975) mengatakan *“We have defined intention as a person’s location on a subjective probability dimension involving a relation between himself and some action. A behavioral intention, therefore, refers to a person’s subjective probability that they will perform some behavior.”* Kami mendefinisikan intensi sebagai lokasi seseorang pada dimensi probabilitas subjektif yang mencakup hubungan antara dirinya dan beberapa tindakan. Sebuah intensi perilaku, oleh karena itu, mengarah pada probabilitas subjektif seseorang yang akan menampilkan suatu perilaku.

Ajzen (1988) mengatakan *“Intentions are assumed to capture the motivational factors that have an impact on a behavior; they are indications of how hard people are willing to try, of how much of an effort they are planning to exert, in order to perform the behavior.”* Intensi-intensi diasumsikan untuk menggambarkan faktor-faktor motivasional yang memiliki dampak pada perilaku seseorang, yakni merupakan indikasi seberapa kuat seseorang berusaha keras untuk mencoba dan seberapa jauh ia merencanakan usahanya untuk menampilkan perilaku.

Fishbein & Ajzen (1975) mengindikasikan intensi sebagai kesiapan seseorang untuk mewujudkan perilaku tertentu dan dianggap anteseden langsung dari sebuah perilaku. Jika suatu perilaku berada dibawah kendali kemauan, maka usaha orang tersebut akan terwujud sebagai tindakan. Hal ini berarti bahwa disposisi yang paling dekat berhubungan dengan

kecenderungan untuk berperilaku secara khusus adalah intensi untuk menampilkan perilaku yang dimaksud.

Secara sederhana, intensi dapat diartikan sebagai tujuan atau maksud seseorang untuk berbuat sesuatu (Kartono dan Gulo, 1987, h 26). Intensi diartikan sebagai niat seseorang untuk melakukan perilaku yang didasari oleh sikap dan norma subjektif terhadap perilaku tersebut. Norma subjektif muncul dari keyakinan normatif akan akibat dari perilaku dan keyakinan normatif akibat perilaku tersebut terbentuk dari umpan balik yang diberikan oleh perilaku itu sendiri (Fishbein dan Ajzen, 1975).

Dalam Kamus Psikologi, intensi didefinisikan sebagai suatu maksud, pamrih dan tujuan, satu perjuangan guna mencapai satu tujuan. Fishbein dan Ajzen (1975, dalam Holdershaw, 2005) mendefinisikan intensi perilaku sebagai kemungkinan subjektif bahwa seseorang akan melakukan suatu perilaku. Di dalam kerangka konseptualnya, mereka berasumsi bahwa intensi perilaku merupakan determinan langsung dari perilaku yang muncul (Holdershaw, 2005). Sependapat dengan pernyataan tersebut, Semin dan Fielder (1996, h 17) menyatakan bahwa prediksi terhadap perilaku paling tepat diperoleh dengan mengukur intensi. Sehingga dapat dikatakan mengukur intensi berarti mengukur kemungkinan seseorang akan berperilaku tersebut atau tidak (Anwar, dkk, 2005).

Dalam psikologi sosial, tingkah laku yang banyak dibahas berkaitan dengan tingkah laku di bawah kontrol kemauan/kesadaran (*volitional*). Artinya, individu akan melakukan perilaku tersebut, untuk itu individu akan membentuk intensi. Menurut Feldman (1995), intensi ini akan terwujud dalam perilaku yang sebenarnya jika individu tersebut mempunyai kesempatan yang baik dan waktu yang tepat untuk merealisasikannya.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian intensi adalah niat atau kecenderungan dalam diri individu yang mengacu pada keinginan untuk melakukan perilaku tertentu.

### 2.1.2 Aspek-aspek Intensi

Intensi sebagai niat untuk melakukan suatu perilaku demi mencapai tujuan tertentu memiliki beberapa aspek. Menurut Fishbein dan Ajzen (1975, h 292) intensi memiliki empat aspek, yaitu :

1. Perilaku (*behavior*), yaitu perilaku spesifik (khusus) yang akan diwujudkan secara nyata.
2. Sasaran (*target*), yaitu objek yang menjadi sasaran perilaku. Objek yang menjadi sasaran perilaku ini dapat digolongkan menjadi tiga, yaitu orang/objek tertentu (*particular object*), sekelompok orang/objek (*a class of object*), dan orang/objek pada umumnya (*any object*).
3. Situasi (*situation*), yaitu situasi yang mendukung untuk dilakukannya suatu perilaku (bagaimana dan dimana perilaku itu akan diwujudkan). Situasi dapat juga diartikan sebagai lokasi terjadinya perilaku.
4. Waktu (*time*), yaitu waktu terjadinya perilaku yang meliputi waktu tertentu, dalam satu periode atau tidak terbatas dalam satu periode. Misalnya waktu yang spesifik (hari tertentu, tanggal tertentu, dan jam tertentu), periode yang khusus (bulan tertentu), dan waktu yang tidak terbatas (waktu yang akan datang).

### 2.1.3 Teori Intensi

Adapun teori-teori yang membahas mengenai intensi adalah sebagai berikut:

#### 2.1.3.1 *Theory Reasoned Action*

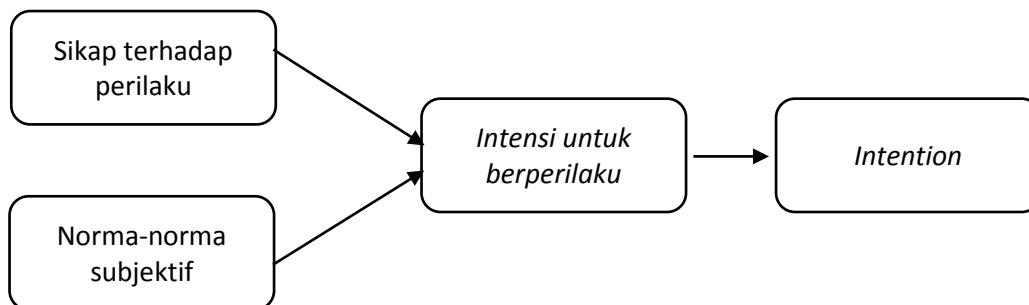
Teori *reasoned action* membahas tentang determinan penyebab dari perilaku yang dilakukan atas kemauan sendiri. Teori ini berdasarkan asumsi bahwa manusia biasanya berperilaku dengan cara yang masuk akal, mempertimbangkan semua informasi yang ada secara eksplisit maupun implisit. Individu mempertimbangkan implikasi dari tindakan mereka. dengan demikian, teori ini menyebutkan bahwa intensi seseorang untuk menampilkan

perilaku atau tidak, tergantung dari determinannya (faktor yang menentukan) tindakan tersebut (Ajzen, 1991).

Menurut *Theory Reasoned Action*, intensi merupakan fungsi dari dua determinan dasar, yaitu faktor personal dan faktor lingkungan. Faktor personal ini merupakan sikap dan faktor lingkungannya adalah norma subjektif. Menurut Fishbein & Ajzen (1975) rumus utama teori dapat diwakili secara simbolis sebagai berikut :

$$B \sim I = (A_B) w_1 + (SN) w_2$$

Pada rumus di atas, *B* (*behavior*) adalah perilaku, *I* adalah intensi untuk terwujudnya perilaku *BI*, *A<sub>B</sub>* (*attitude*) adalah sikap terhadap terwujudnya perilaku *B*, *SN* (*subjective norm*) merupakan norma subjektif, *w<sub>1</sub>* dan *w<sub>2</sub>* adalah pertimbangan yang menentukan secara empiris.



Gambar 2.1. *Theory Reasoned Action* (Azwar, 2003)

### 2.1.3.2 Teori *Planned Behavior*

Dalam Ajzen (2005) dijelaskan bahwa intensi terkadang memprediksi perilaku dengan lebih akurat, namun tidak berarti menyediakan banyak informasi tentang alasan dari sebuah perilaku sehingga ada pengembangan dari teori *reasoned action*.

Teori ini ditujukan pada masalah akan kemungkinan tentang kontrol kehendak (*volitional control*) yang tidak lengkap dengan menggabungkan

konstruk tambahan. Teori ini dikenal sebagai teori *planned behavior* (Ajzen, 1988). Faktor pusat dalam teori *planned behavior* adalah intensi individu dalam melakukan perilaku yang diminati.

Perbedaannya adalah terdapat tiga rumusan dalam teori *planned behavior* yaitu sikap dan norma subjektif (sesuai dengan teori *reasoned action*) dan menambahkan konstruk tambahan yaitu *perceived behavioral control* (persepsi kontrol perilaku).

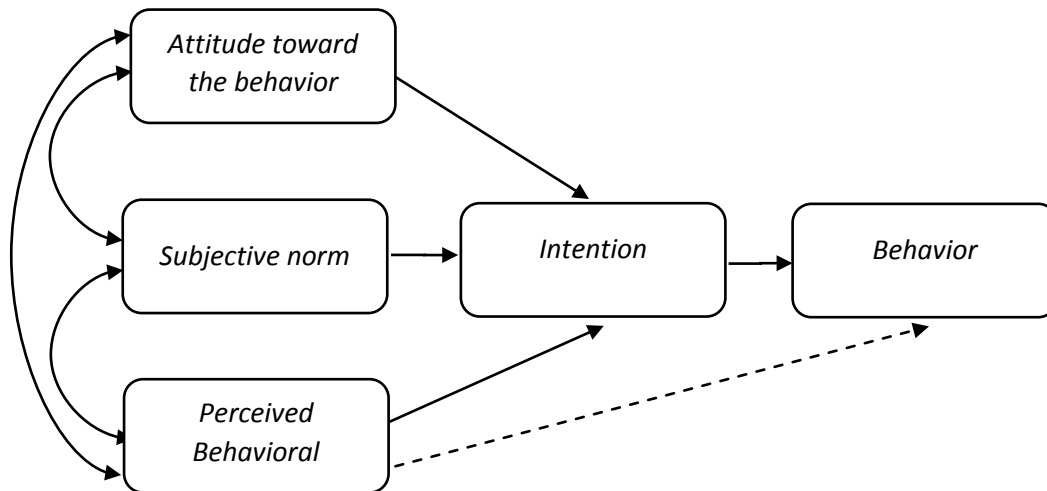
Konstruk ini menunjuk pada pemahaman akan kemudahan atau kesulitan dalam menampilkan perilaku dan diasumsikan sebagai cerminan akan pengalaman masa lalu sebagai antisipasi terhadap hambatan dan rintangan. Semakin *favorable* sikap dan norma subjektif terhadap perilaku, dan semakin baik *perceived behavioral control* maka semakin kuat bagi individu untuk menampilkan intensi berperilaku dibawah pertimbangannya.

Menurut Ajzen (1988), sesuai dengan teori *planned behavior*, intensi (dan perilaku-perilaku) adalah fungsi dari tiga penentu dasar:

1. Sifat dasar manusia, yaitu sikap terhadap perilaku yang dimiliki seseorang.
2. Refleksi pengaruh sosial, yaitu persepsi seseorang mengenai tekanan sosial untuk mewujudkan atau tidak mewujudkan perilaku dibawah pertimbangan-pertimbangan.
3. Isu-isu pengontrol, yaitu perasaan *self-efficacy* atau kemampuan untuk mewujudkan perilaku, dinamakan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*).

Secara umum, seseorang memiliki intensi untuk mewujudkan perilaku ialah ketika mereka menilainya secara positif, ketika mereka mengalami desakan sosial untuk mewujudkannya, dan ketika mereka percaya bahwa mereka memiliki maksud dan kesempatan untuk melakukannya (Ajzen, 2005).

Kerangka kerja dari teori *planned behavior* dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.2. Teori *Planned Behavior* Icek Ajzen (1988)

Gambar 2.2 menunjukkan dua hal utama dari teori *planned behavior* yaitu:

1. Teori *Planned behavior* berasumsi bahwa *perceived behavioral control* memiliki implikasi motivasional bagi intensi. Seseorang yang percaya bahwa mereka tidak memiliki sumber atau kesempatan untuk mewujudkan perilaku tertentu sepertinya tidak akan mewujudkan intensi berperilaku, walaupun jika mereka memiliki sikap yang positif terhadap perilaku dan percaya bahwa orang lain yang penting bagi mereka akan menerima perwujudan perilaku mereka.

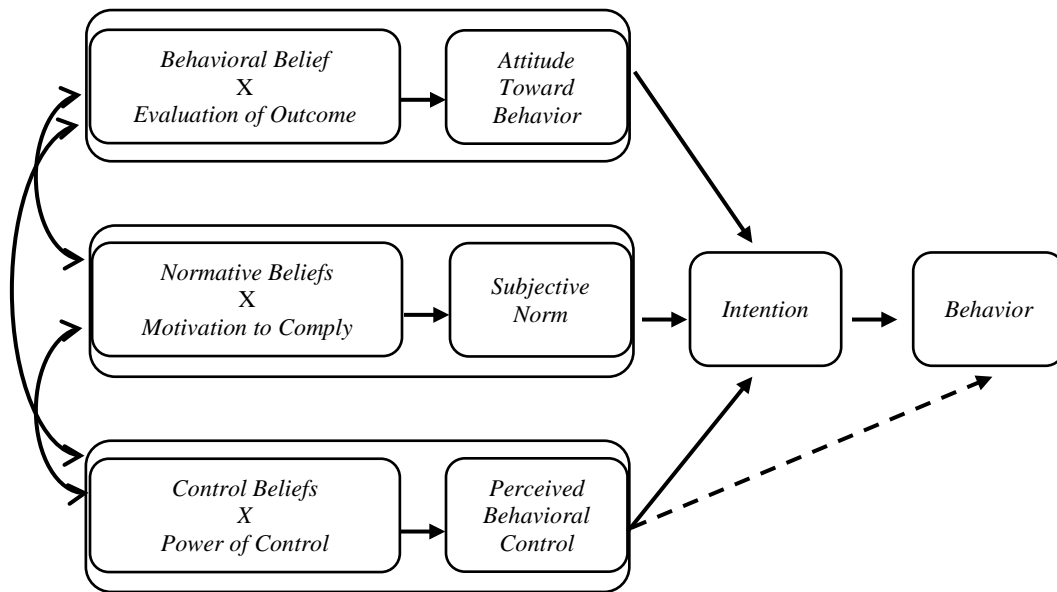
Ajzen (2005) mengharapakan ikatan antara *perceived behavioral control* dan intensi tidak diperantarai oleh sikap dan norma subjektif. Harapan tersebut ditunjukkan pada tanda panah antara *perceived behavioral control* dengan intensi. Tanda panah putus-putus pada gambar 2.2 mengindikasikan bahwa hubungan antara *perceived behavioral control* yang diharapkan timbul hanya ada ketika persetujuan antara persepsi kontrol dan kontrol sebenarnya yang dimiliki seseorang terhadap perilaku.

2. Kemungkinan hubungan yang langsung antara *perceived behavioral control* dan intensi. Perwujudan perilaku tidak hanya bergantung pada motivasi untuk melakukannya, namun juga melalui kontrol adekuat terhadap perilaku yang dipertanyakan. *Perceived behavioral control* dapat mempengaruhi perilaku secara tidak langsung, melalui intensi, dan dapat pula digunakan untuk memprediksi perilaku secara langsung karena ia dapat dianggap perwakilan atau bagian substitusi untuk mengukur kontrol sebenarnya.

Menurut Ajzen (1988), terdapat tiga jenis *beliefs* yang dianggap sebagai *antecedent* (hal-hal yang mendahului) intensi yaitu: *behavioral beliefs* yang diasumsikan mempengaruhi sikap terhadap perilaku, *normative beliefs* yang menyusun dasar determinan norma subjektif, dan *control beliefs* yang menjadi dasar bagi *perceived behavioral control*.

*Belief-belief* ini didasarkan akan pengalaman masa lalu terhadap perilaku, namun biasanya dipengaruhi oleh informasi dari orang kedua tentang perilaku tersebut, melalui pengamatan dan pemberitahuan dari teman, atau melalui faktor lain yang meningkatkan atau mengurangi kesulitan persepsi dalam menampilkan perilaku yang dipertanyakan.

Semakin banyak sumber dan kesempatan yang dimiliki seseorang, dan semakin rendah antisipasi seseorang terhadap rintangan atau kesukaran, maka *perceived behavioral control* terhadap perilaku semakin baik. Teori *planned behavior* dengan tambahan *belief-belief* dapat dilihat pada bagan di bawah ini:



Gambar 2.3. *Beliefs* sebagai Fondasi Informasi dari Intensi dalam Teori *Planned Behavior* Icek Ajzen (2005)

## 2.2 Intensi *Turnover*

### 2.2.1 Definisi *Turnover*

Menurut Mobley (1986) *turnover* adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang menerima upah moneter dari organisasi, sedangkan Mathis dan Jackson (2003) mengemukakan definisi *turnover* sebagai suatu proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan posisi pekerjaan tersebut sehingga harus digantikan oleh orang lain. Sementara itu menurut Jewell dan Siegall (1998) menyatakan *turnover* sebagai fungsi dari ketertarikan individu yang kuat terhadap berbagai alternatif pekerjaan lain di luar organisasi atau sebagai “penarikan diri” dari pekerjaan yang sekarang yang tidak memuaskan dan penuh stres. Menurut Bluedorn (dalam Jewell & Siegall, 1998) istilah *turnover* dalam kepustakaan industri dan organisasi dibedakan secara umum dan khusus. Dalam pengertian umum *turnover* mengacu pada perubahan dalam keanggotaan dari organisasi dimana posisi yang ditinggalkan oleh pemegang jabatan yang keluar dari organisasi



digantikan oleh pendatang baru sedangkan dalam pengertian khusus, *turnover* mengacu pada anggota organisasi yang keluar.

Mobley (1986) mengemukakan beberapa hal yang perlu dipahami untuk menemukan definisi umum *turnover*, antara lain:

- a) *Turnover* berfokus pada penghentian atau pemisahan diri karyawan dari organisasi.
- b) *Turnover* berfokus pada karyawan, dalam arti mereka yang menerima upah dari organisasi sebagai suatu kondisi yang menunjukkan keanggotaan karyawan dalam organisasi.
- c) Definisi umum *turnover* dapat dipakai untuk berbagai tipe organisasi dan pada berbagai macam tipe hubungan karyawan-organisasi.

Jadi dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover* adalah keluar atau berpindahnya karyawan dari perusahaan baik secara sukarela maupun terpaksa yang disertai imbalan dari perusahaan.

Mobley (1977) mengatakan bahwa *turnover* mempunyai akibat negatif bagi perusahaan, yaitu:

- a) Biaya. Akibat dari suatu pergantian karyawan terhadap organisasi yang paling sering ditelaah adalah biaya moneterinya. Adanya pergantian karyawan maka pengeluaran biaya tidak dapat dielakkan. Flamholtz (Mobley, 1977) mengemukakan biaya-biaya yang telah keluar guna adanya pergantian karyawan, yaitu biaya perekrutan, biaya seleksi, biaya penerimaan, biaya penempatan dan masih banyak lagi.
- b) Prestasi. Bila karyawan yang pergi merupakan satu anggota yang kompak dan cukup berpengaruh maka dapat menimbulkan efek negatif terhadap anggota kelompok yang lain.
- c) Pola komunikasi dan sosial. Pada sebuah organisasi terdapat pola-pola komunikasi dan sosial baik formal maupun tidak formal yang merupakan ciri khas dari setiap organisasi. Apakah karyawan yang pergi merupakan pusat dari suatu jaringan komunikasi. Apabila yang pergi merupakan kelompok kerja yang terpadu, pergantian karyawan akan menimbulkan

efek negatif terhadap karyawan yang tinggal, yang akan menjadi beban kerja tambahan dan kemungkinan menurunkan prestasi.

- d) Merosotnya semangat kerja. Perginya seorang karyawan dapat memengaruhi semangat kerja karyawan lain. Karyawan yang tinggal akan mulai mencari pekerjaan lain dan selanjutnya dapat mendasari karyawan lain untuk pergi juga.
- e) Strategi-strategi pengendalian yang kaku. Satu kemungkinan akibat negatif lain bagi organisasi adalah bahwa akan dilaksanakan strategi-strategi dan kebijakan-kebijakan pengendalian pergantian karyawan yang kaku.
- f) Biaya-biaya peluang strategik. Pergantian karyawan akan menimbulkan efek negatif yang parah bagi organisasi, misalnya dengan membuat organisasi itu menunda atau membatalkan usaha-usaha yang mempunyai laba cukup besar.

Mobley (1977) juga mengatakan selain menimbulkan akibat-akibat negatif terhadap perusahaan, *turnover* juga mempunyai akibat-akibat positif, yaitu:

- a) Mutasi bagi karyawan yang kurang berprestasi. Mutasi bagi karyawan kurang berprestasi dapat membuka peluang terhadap masuknya karyawan yang lebih berprestasi.
- b) Pembaharuan, fleksibilitas dan kemampuan baru. Pergantian karyawan dapat menciptakan katalisator bagi perusahaan atau organisasi ke arah yang positif dengan masuknya karyawan baru yang membawa serta ide-ide baru.
- c) Pengurangan dalam perilaku pengunduran diri lainnya. Karyawan yang melakukan *turnover* dapat memengaruhi kerja karyawan yang masih bertahan, misalnya lesu dalam bekerja, sabotase, dan memberikan kualitas pekerjaan yang rendah, dalam hal demikian akan menguntungkan bagi perusahaan bila individu seperti itu lebih baik keluar daripada merugikan kedua belah pihak.

- d) Berkurangnya konflik. Perginya seorang karyawan dapat bermanfaat dalam mengurangi konflik-konflik personal yang terjadi di dalam perusahaan.

#### **2.2.1.1 Klasifikasi *Turnover***

Price (1986) menyatakan bahwa *turnover* karyawan dapat dibagi kedalam dua jenis, yaitu:

##### **a) *Voluntary Turnover***

*Voluntary turnover* merupakan *turnover* yang diajukan oleh perorangan adalah *turnover* sukarela. Mobley (1986) menamakan tipe ini sebagai *voluntary separation* yang berarti berhentinya seseorang dari organisasi yang diajukan oleh individu karyawan itu sendiri.

##### **b) *Involuntary Turnover***

*Involuntary turnover* merupakan pergerakan keluar-masuknya seorang individu dari suatu organisasi, yang dilakukan bukan atas kehendak individu. Nama lain tipe ini adalah *involuntary separation*, yang berarti berhentinya seseorang dari organisasi atas keinginan organisasi, termasuk kematian, dan diperintahkan mengundurkan diri. *Involuntary turnover* diajukan oleh pihak organisasi dimana karyawan bekerja. Salah satu contoh situasi dimana seseorang diperintahkan untuk mengundurkan diri atau bukan atas keinginan antara lain PHK (pemutusan hubungan kerja) karena perusahaan tempat bekerja bangkrut atau karena kinerja karyawan rendah.

#### **2.2.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Timbulnya *Turnover***

Wanous (1980) menyatakan ada 2 faktor yang memengaruhi timbulnya intensi *turnover*, yaitu :

## 1) *Individual Differences*

### a. *Gender*

Dari segi gender ditemukan bahwa wanita lebih cenderung untuk melakukan *turnover* dibandingkan dengan pria

### b. *Race*

Parsons (dalam Mobley, 1982) menyatakan bahwa karyawan perusahaan yang berkulit hitam lebih banyak mengalami *turnover* dibandingkan dengan karyawan berkulit putih.

### c. *Age*

Karyawan yang muda memiliki kemungkinan yang tinggi untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapatkan pekerjaan yang baru yang memiliki tanggung jawab kekeluargaan yang lebih kecil, sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan.

### d. *Education*

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Parsons (dalam Mobley, 1986) individu yang berpendidikan tinggi cenderung untuk melakukan *turnover* dibandingkan individu yang berpendidikan rendah.

## 2) *Organization Characteristics*

### a. *Pay level*

*Turnover* berada pada tingkat tertinggi didalam industri-industri yang yang menggaji karyawannya lebih rendah. Armknecht dan Early (dalam Mobley, 1986) menyatakan faktor penting dalam menentukan berbagai variasi antar industri dalam hal *turnover* adalah tingkat pendapatan yang ada dalam industri tersebut.

### b. *Existence of training program*

Dengan adanya program training maka diharapkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan semakin meningkat dengan demikian

karyawan akan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya dalam organisasi. Kesempatan untuk mengembangkan karir ini akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi tersebut.

c. *Length of training program*

Salah satu strategi untuk mensosialisasikan budaya perusahaan kepada karyawan adalah melalui training. Melalui lamanya jangka waktu pengadaan training diharapkan karyawan akan semakin memahami dan menerima budaya dari perusahaan. Dengan kata lain karyawan akan merasa puas terhadap keberadaan perusahaan, dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan pun akan semakin kecil.

March dan Simon (dalam Mobley, 1986) juga menemukan bahwa ada banyak aspek integratif munculnya intensi *turnover*, antara lain :

- a. Kepuasan kerja, termasuk *image* (gambaran) pekerjaan, perkiraan hubungan antar pekerjaan dan kecocokan antara pekerjaan dan aturan-aturan lainnya.
- b. Kemungkinann transfer dalam organisasi.
- c. Tersedianya alternatif pekerjaan lain atau diluar organisasi. Hal ini juga dipengaruhi oleh keberadaan organisasi, tingkat aktivitas bisnis, dan karakteristik personal.

Mobley (1986) menyatakan keinginan (intensi) untuk keluar dari organisasi merupakan prediktor dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya *turnover*. Oleh karena itu, jika karyawan menerima dan merasa puas dengan hasil evaluasi terhadap pekerjaannya maka keinginan untuk keluar dari organisasi akan semakin kecil. Demikian sebaliknya, jika karyawan tidak dapat menerima dan menyukai pekerjaannya maka keinginan untuk melakukan *turnover* akan semakin besar.

### 2.2.2 Definisi Intensi *Turnover*

Penelitian yang dilakukan oleh Price (2001) dalam Brigham, Castro dan Sheperd (2007) mendapati bahwa intensi *turnover* telah merupakan salah satu faktor yang menentukan perilaku *turnover* (dalam Balogun, A. G. & Olowodunoye, S. A, 2011). Hal serupa juga dinyatakan oleh Mobley (1986), keinginan (intensi) untuk keluar dari organisasi merupakan prediktor dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya *turnover*.

Tett & Mayer (1993) dalam Elangovan (2001) mengatakan bahwa intensi *turnover* atau intensi untuk keluar adalah hasrat atau keinginan individu untuk keluar atau meninggalkan organisasi. (dalam Balogun, A. G. & Olowodunoye, S. A, 2011). Menurut Price (2001) hal ini bukan hanya berniat untuk berpindah lokasi kerja, tetapi tugas kerja, pekerjaan dan juga berpindah organisasi. Poza dan Hennerberger (2002) menyatakan bahwa intensi *turnover* adalah pemikiran seorang karyawan secara subjektif mengenai merubah pekerjaannya dalam periode waktu tertentu. (dalam Triyanto & Cintya Santosa, 2009)

Menurut Hartono (2002) intensi *turnover* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Intensi *turnover* didefinisikan sebagai intensi seseorang untuk melakukan pemisahan aktual (*turnover*) dari satu organisasi (Good et al, dalam Sunjoyo & Harsono, 2003). Indriantoro (dalam Indrianto & Suwandi, 2001) menyatakan intensi *turnover* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Konsekuensi utama dari kepuasan kerja adalah rangsangan berpikir untuk berhenti dari pekerjaan, kemudian menuntun ke intensi untuk mencari apa yang diinginkan (dipengaruhi oleh evaluasi terhadap pekerjaan alternatif sebelumnya dipertimbangkan umur dan masa jabatan), kemudian intensi untuk berhenti, yang akhirnya keputusan dan perilaku *turnover* (Mobley, 1977)

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan suatu organisasi atau memutuskan hubungan dengan organisasi dimana ia menerima penghasilan.

Intensi turnover dipengaruhi oleh banyak faktor, dari seluruh faktor tersebut, terdapat tiga determinan utama dari intensi *turnover* yaitu sikap terhadap perilaku *turnover*, norma subjektif dari perilaku *turnover* dan *perceived behavioral control* dari perilaku *turnover*. Dengan demikian, seseorang yang yakin bahwa menampilkan perilaku *turnover* akan membawa hasil yang positif akan memegang sikap yang *favorable* terhadap perilaku *turnover* tersebut sedangkan seseorang yang yakin bahwa menampilkan perilaku *turnover* akan membawa hasil yang negatif akan memegang sikap *unfavorable* terhadap perilaku *turnover* tersebut.

Begitu juga dengan norma subjektif, jika seseorang yakin bahwa kebanyakan orang yang penting baginya menyetujuinya menampilkan perilaku *turnover*, maka ia akan menampilkan. Begitu pula sebaliknya, jika ia yakin bahwa kebanyakan orang yang penting baginya tidak menyetujuinya menampilkan perilaku *turnover*, maka ia tidak akan menampilkan. Selanjutnya untuk *perceived behavioral control*, determinan ini memiliki implikasi motivasional terhadap intensi. Artinya, seseorang yang merasa tidak memiliki kemampuan atau kesempatan untuk melakukan *turnover* tidak akan membentuk intensi yang kuat untuk melakukan *turnover* walaupun ia memiliki sikap positif terhadap *turnover* dan percaya bahwa orang lain yang dekat dengannya akan setuju bila ia melakukan *turnover* tersebut.

### 2.3 Determinan Intensi

Di dalam *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), intensi individu untuk berperilaku berada pada faktor sentral. Teori Perilaku Berencana (TPB) mengombinasikan tiga faktor yang berkontribusi pada intensi perilaku, yaitu sikap, norma subjektif, dan *perceived behavioral control*. kombinasi ketiga

faktor tersebut membentuk intensi sebuah perilaku dan oleh sebab itu ketiga faktor tersebut mempengaruhi perilaku (Ajzen, 1991).

### 2.3.1 Sikap

Dalam TPB, sikap merupakan konsep evaluatif yang unidimensi dengan karakteristik utama yaitu sifat evaluatifnya (*favorabel* dan *unfavorable*) (Fisbein & Ajzen, 1975, dalam Azwar, 2005). Sikap adalah disposisi untuk berespon secara positif (*favorable*) atau (*unfavorable*) terhadap benda, orang, institusi atau kejadian (Ajzen, 2005). Sikap adalah suatu bentuk reaksi terhadap suatu objek, memihak atau tidak memihak yang merupakan keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognisi), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap aspek di lingkungan sekitarnya (Azwar, 2005).

Sikap adalah organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek atau situasi relatif yang disertai adanya perasaan tertentu dan memberikan dasar kepada seseorang tersebut untuk membuat respon atau berperilaku dengan cara tertentu yang dipilihnya (Walgito, 2003). Sikap belum merupakan suatu tindakan atau aktivitas, akan tetapi masih predisposisi tindakan atau perilaku. Sikap merupakan bentuk dari sebuah evaluasi. Sikap menempatkan orang dalam kerangka pemikiran mengenai suka atau tidak suka terhadap sesuatu.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas, sikap adalah penilaian subjektif individu yang dipelajari untuk memberikan respon positif atau negatif terhadap suatu objek tertentu. Sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, sikap belum termasuk perilaku karena tidak *measurable* dan *observable*. Oleh karena itu, pengukuran sikap dapat dilakukan melalui pengukuran respon. Respon yang diberikan dianggap sebagai penilaian individu baik positif maupun negatif terhadap objek tertentu. Penilaian tersebut tergantung pada *belief* seseorang terhadap konsekuensi (*outcome*) yang dihasilkan jika tingkah laku itu dilakukan dan kekuatan terhadap *belief* itu sendiri. *Belief* adalah pernyataan subjektif seseorang yang menyangkut aspek-aspek yang



dapat dibedakan tentang dunianya, yang sesuai dengan pemahaman tentang diri dan lingkungannya. *Belief* yang diukur dalam sikap adalah *behavioral belief*.

Penjelasan mengenai pembentuk sikap seseorang terhadap perilaku *turnover* dapat dijelaskan dengan rumus pembentuk sikap dalam intensi (Fishbein & Ajzen, 1975) sebagai berikut:

$$A_B = \sum b_i e_i$$

Keterangan:

$A_B$  = Sikap terhadap *turnover*

$b_i$  = Keyakinan (kemungkinan subjektif) bahwa dengan melakukan *turnover* akan mengarahkan pada hasil yang akan diperolehnya

$e_i$  = Evaluasi terhadap hasil yang akan diperoleh jika melakukan *turnover*

Dalam operasionalisasi rumus di atas, secara umum dapat dikatakan, apabila individu yakin bahwa dengan melakukan *turnover* akan banyak membawa hasil yang positif maka dalam menampilkan tingkah laku tersebut akan dianggap sebagai sikap yang menguntungkan bagi dirinya. Demikian juga sebaliknya, ketika individu yakin bahwa dengan dirinya melakukan perilaku *turnover* akan banyak merugikan dirinya maka akan dianggap sebagai sikap yang tidak menyenangkan atau tidak menguntungkan.

### 2.3.2 Norma Subjektif

Norma subjektif digunakan untuk menjelaskan bahwa individu meyakini orang lain berpikir bahwa ia seharusnya melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku (Fishbein & Ajzen, 1975, dalam Holdershwa, 2005). Selanjutnya, Ajzen (2005) mendefinisikan norma subjektif adalah sejauh mana seseorang memiliki motivasi untuk mengikuti pandangan orang terhadap perilaku yang akan dilakukannya. Ajzen mengasumsikan bahwa norma subjektif ditentukan oleh total rangkaian keyakinan normatif (*normative*

*belief*) yang dapat diakses berkenaan dengan harapan-harapan yang berasal dari referent atau orang/kelompok yang berpengaruh bagi individu (*significant others*) seperti orang tua, pasangan, teman dekat, rekan kerja atau lainnya, tergantung pada perilaku yang terlibat.

Norma subjektif tidak hanya ditentukan oleh *referent*, tetapi juga ditentukan oleh *motivation to comply*. Secara umum, individu yang meyakini bahwa banyak *referent* yang membuat dirinya termotivasi untuk mengikuti dan harus menampilkan perilaku, akan merasakan tekanan sosial untuk melakukan perilaku tersebut. Sebaliknya, individu yang meyakini bahwa kebanyakan referent akan tidak menyetujui dirinya menampilkan perilaku tertentu maka hal ini akan menyebabkan dirinya memiliki *subjective norm* yang menempatkan tekanan pada dirinya untuk menghindari melakukan perilaku tersebut (Ajzen, 2005).

Dalam konteks penelitian ini dapat disimpulkan bahwa norma subjektif yaitu persepsi individu terhadap orang lain di sekitarnya yang mendukung atau tidak mendukung dirinya untuk menampilkan perilaku.

Pengukuran norma subjektif juga dilatarbelakangi oleh *belief* yaitu *normative belief*. *Normative belief* berhubungan dengan persepsi subjek terhadap sikap *referent* tentang tingkah laku yang akan dilakukan sementara *motivation to comply* berhubungan dengan kekuasaan yang dimiliki *referent* terhadap subjek yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penjelasan mengenai norma subyektif tentang intensi perilaku negatif dapat dilihat dengan rumus sebagai berikut:

$$SN = \sum b_i m_i$$

Keterangan:

*SN* = Norma subyektif tentang intensi *turnover*

$b_i$  = Keyakinan-keyakinan yang didasarkan pada norma orang-orang yang

dijadikan acuan tentang *turnover*

$m_i$  = Motivasi individu untuk mematuhi *referents* (yang dijadikan acuan)

### 2.3.3 *Perceived Behavioral Control*

Dan yang terakhir, *perceived behavioral control* merujuk pada persepsi seseorang mengenai mudah atau sulitnya menampilkan perilaku yang dikehendaki dan diasumsikan merefleksikan pengalaman di masa lalu dan antisipasi mengenai halangan di masa depan (Ajzen, 1991). Menurut Hogg & Vaughan (2005), *perceived behavioral control* adalah ukuran sejauh mana individu percaya tentang mudah atau sulitnya menampilkan tingkah laku tertentu. *Perceived behavioral control* merupakan *belief* bahwa individu pernah melaksanakan atau tidak pernah melaksanakan perilaku tertentu, memiliki fasilitas dan waktu untuk melakukan perilaku itu, kemudian melakukan estimasi atas kemampuan dirinya apakah dirinya memiliki kemampuan atau tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan perilaku itu (Ajzen, 2005).

Kontrol dalam hal ini bukanlah kontrol langsung yang dimiliki individu terhadap tingkah lakunya, tetapi lebih pada efek dari kontrol yang menurut persepsi individu ada dalam pencapaian tujuan tingkah laku tersebut. Dengan kata lain, bila intensi merupakan keinginan individu untuk berperilaku, maka *perceived behavioral control* adalah persepsi individu terhadap hambatan yang mungkin ia temui dalam melakukan tingkah laku tersebut. Individu yang percaya bahwa dirinya tidak memiliki kesempatan atau kemampuan untuk menampilkan perilaku tertentu, maka ia tidak akan memiliki intensi yang kuat untuk melakukannya, meski ia memiliki sikap yang positif terhadap tingkah laku tersebut dan yakin bahwa *significant others* akan mendukungnya.

*Perceived behavioral control* sebagai faktor ketiga sifatnya memperkuat atau memperlemah intensi. Jika perilaku tersebut dipandang mungkin untuk dilakukan maka intensi akan menguat. Sebaliknya jika perilaku dianggap sulit atau tidak mungkin dilakukan maka intensi akan melemah.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *perceived behavioral control* yaitu persepsi individu mengenai kemampuan dirinya dalam menampilkan suatu perilaku yang dipengaruhi oleh adanya faktor yang mendorong maupun menghambat terjadinya perilaku tersebut.

Seperti halnya kedua determinan intensi yang lain, *perceived behavioral control* juga memiliki *belief*. *Belief* yang dimaksud adalah tentang ada atau tidaknya faktor yang menghambat atau mendukung performa tingkah laku yang dinamakan dengan control belief. *Belief* ini berasal dari pengalaman di masa lalu atau informasi dari luar atau observasi terhadap performa tingkah laku orang lain.

Penjelasan mengenai hambatan-hambatan yang diantisipasi dan dorongan-dorongan individu untuk melakukan perilaku negatif dapat dilihat dengan rumus sebagai berikut:

$$PBC = \sum C_{bk} \cdot P_{fk}$$

Keterangan:

$PBC$  = Kontrol terhadap hambatan-hambatan yang diantisipasi dan dorongan-dorongan untuk melakukan perilaku *turnover*

$C_{bk}$  = *Belief* mengenai kontrol yang dimiliki untuk melakukan perilaku *turnover*

$P_{fk}$  = Persepsi mengenai kondisi-kondisi yang memfasilitasi untuk melakukan perilaku *turnover*

Dengan ketiga faktor atau determinan yang dapat membentuk intensi, maka rumus pembentukan intensi untuk melakukan perilaku *turnover* berdasarkan rumus pembentuk intensi menurut Ajzen (1988) sebagai berikut:

$$I = (A_B)W_1 + (SN)W_2 + (PBC_B)W_3$$

Keterangan:

$I$  = Intensi untuk melakukan perilaku *turnover*

$A_B$  = Sikap terhadap perilaku *turnover*

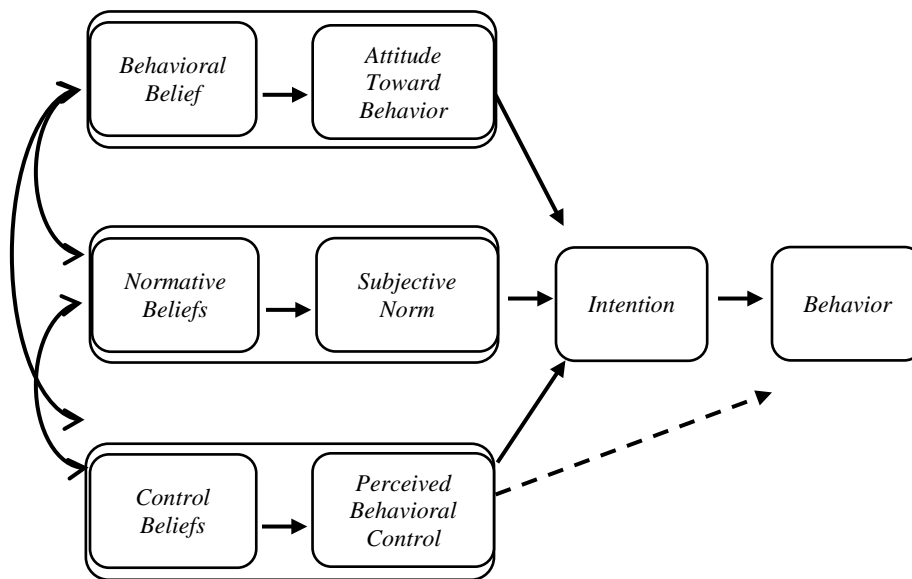
$SN$  = Norma subyektif tentang perilaku *turnover*

$PBC_B$  = Kontrol yang dipersepsikan dalam menampilkan perilaku

$W_1, W_2, W_3$  = Koefisien regresi yang terstandarisir (bobot koefisien  $A_B$ ,  $SN$ ,  $PBC$ )

Ajzen dan Fishbein (1975, dalam Hagger & Chatzisarantis, 2005) berhipotesis bahwa intensi mengindikasikan derajat perencanaan yang direncanakan seseorang pada perilaku mendatang dan menggambarkan seberapa keras seseorang menghendaki untuk mencoba serta seberapa banyak upaya yang mereka perkirakan untuk dikeluarkan dalam menampilkan perilaku.

Skema teori pembentuk intensi individu untuk melakukan perilaku negatif berdasarkan *Theory of Planned Behavior* dapat dilihat pada gambar 2.2. Pada gambar 2.2 juga digambarkan bahwa determinan *perceived behavioral control* dapat berdiri sendiri atau secara langsung memprediksi perilaku.



Gambar 2.4 *Theory Planned Behavior* (Ajzen, 2005)

#### 2.4 Hubungan Antara Intensi *Turnover* dengan Sikap, Norma Subjektif dan *Perceived Behavioral Control*

Dalam Ajzen (2005) dijelaskan bahwa intensi terkadang memprediksi perilaku dengan lebih akurat. Hal ini juga bisa diterapkan dalam perilaku *turnover*. Intensi *turnover* bisa menjadi prediktor terbaik bagi *turnover* yang sebenarnya. Mobley (1977) juga menyatakan bahwa *turnover* diawali dengan adanya intensi.

Di dalam *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), intensi individu untuk berperilaku berada pada faktor sentral. Teori Perilaku Berencana (TPB) mengombinasikan tiga faktor yang berkontribusi pada intensi perilaku, yaitu sikap, norma subjektif, dan *perceived behavioral control*. kombinasi ketiga faktor tersebut membentuk intensi sebuah perilaku dan oleh sebab itu ketiga faktor tersebut mempengaruhi perilaku (Ajzen, 1991).

Dalam TPB, sikap merupakan konsep evaluatif yang unidimensi dengan karakteristik utama yaitu sifat evaluatifnya (*favorable* dan *unfavorable*) (Fisbein & Ajzen, 1975, dalam Azwar, 2005). Dengan kata lain

sikap adalah penilaian subjektif individu yang dipelajari untuk memberikan respon positif atau negatif terhadap suatu objek tertentu. Hal ini berarti, apabila karyawan yakin bahwa dengan melakukan *turnover* akan banyak menguntungkan dirinya maka karyawan tersebut akan memiliki sikap yang positif terhadap perilaku *turnover*. Demikian juga sebaliknya, ketika individu yakin bahwa dengan dirinya melakukan perilaku *turover* akan banyak merugikan dirinya maka karyawan tersebut akan memiliki sikap yang negatif terhadap perilaku *turnover*.

Ajzen (2005) mendefinisikan norma subjektif adalah sejauh mana seseorang memiliki motivasi untuk mengikuti pandangan orang terhadap perilaku yang akan dilakukannya. Artinya, karyawan yang meyakini bahwa banyak orang lain yang membuat dirinya termotivasi untuk mengikuti dan harus menampilkan perilaku *turnover* akan merasakan tekanan sosial untuk melakukan perilaku tersebut. Sebaliknya, individu yang meyakini bahwa kebanyakan orang di sekitarnya akan tidak menyetujui dirinya menampilkan perilaku *turnover* maka hal ini akan menyebabkan dirinya untuk menghindari melakukan perilaku *turnover* tersebut.

Dan yang terakhir, *perceived behavioral control* merujuk pada persepsi seseorang mengenai mudah atau sulitnya menampilkan perilaku yang dikehendaki dan diasumsikan merefleksikan pengalaman di masa lalu dan antisipasi mengenai halangan di masa depan (Ajzen, 1991). *Perceived behavioral control* sebagai faktor ketiga sifatnya memperkuat atau memperlemah intensi. Jika perilaku tersebut dipandang mungkin untuk dilakukan maka intensi akan menguat. Sebaliknya jika perilaku dianggap sulit atau tidak mungkin dilakukan maka intensi akan melemah.

## 2.5 Kerangka Konseptual

Saat ini semakin banyak karyawan yang berpindah-pindah pekerjaan dari perusahaan yang satu ke perusahaan yang lainnya. Perpindahan

karyawan ini disebut dengan *turnover*. Intensi *turnover* merupakan variabel prediktor terbaik dalam mengukur perilaku *turnover* sebenarnya. Intensi *turnover* dipengaruhi oleh banyak faktor, dari keseluruhan faktor terdapat tiga determinan utama yaitu sikap, norma subjektif, dan *perceived behavioral control*.

Menurut teori *planned behavior*, sebelum perilaku muncul akan ada intensi yang merupakan kecenderungan seseorang untuk berperilaku, intensi ini dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu sikap, norma subjektif, dan *perceived behavioral control*. Sebelum membentuk suatu sikap terhadap intensi *turnover*, terlebih dahulu individu mengawalinya dengan keyakinan bahwa suatu perilaku mempunyai konsekuensi tertentu, apakah ia menilai positif atau negatif konsekuensi tersebut. Keyakinan mengenai *turnover* dapat dibentuk melalui pengalaman langsung individu dengan objek sikap. Jika ia menganggap dengan *turnover* ia akan mendapatkan sesuatu hal yang baru maka ia cenderung melakukannya sedangkan jika ia menganggap *turnover* itu akan membawa dampak yang buruk maka ia cenderung akan menghindarinya.

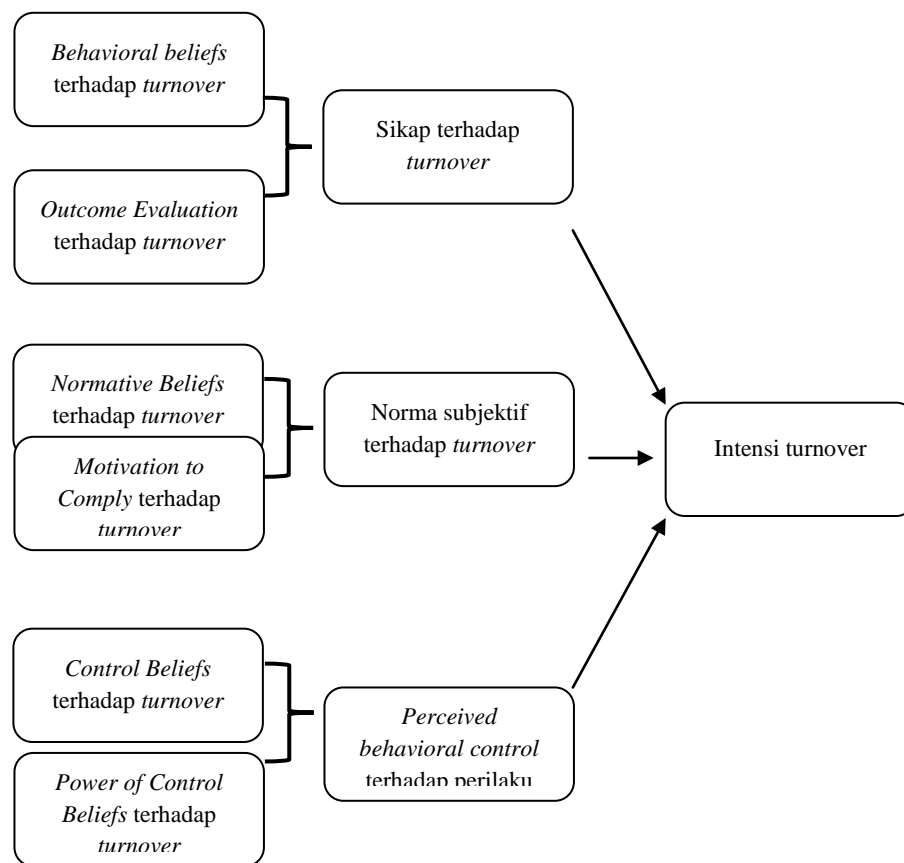
Norma subjektif terbentuk setelah individu mempunyai keyakinan normatif yaitu sejauh mana individu bersedia melakukan *turnover* berdasarkan orang-orang disekelilingnya. Misalnya jika individu berada dalam lingkungan yang permisif terhadap *turnover*, maka tentunya individu akan cenderung menampilkan perilaku *turnover* dan sebaliknya jika individu tersebut berada pada lingkungan yang menganggap perilaku *turnover* itu perbuatan yang tidak bermoral tentunya ia akan menghindari perilaku *turnover* tersebut. Dengan demikian, individu mempertimbangkan pendapat orang lain tentang perilaku *turnover* dan termotivasi untuk *turnover* atau tidak, sesuai dengan apa yang diinginkan orang-orang terdekatnya.

*Perceived behavioral control* memiliki implikasi motivasional terhadap intensi. Seseorang yang beranggapan bahwa ia tidak memiliki kemampuan ataupun *behavioral belief* kesempatan untuk melakukan *turnover* tentu tidak



akan membentuk intensi yang kuat untuk melakukan *turnover* walaupun ia memiliki sikap positif terhadap *turnover* dan percaya bahwa orang lain yang dekat dengannya akan setuju bila ia melakukan *turnover* tersebut. Dalam hal ini hubungan antara *perceived behavioral control* dengan intensi tidak diperantarai oleh sikap dan norma subjektif. Jadi walaupun seseorang memiliki sikap positif terhadap *turnover* dan yakin bahwa orang-orang dekatnya akan setuju bila ia melakukan *turnover*, hal itu belum cukup bila orang tersebut beranggapan bahwa ia tidak memiliki atau kesempatan untuk melakukan *turnover*.

Kerangka berpikir peneliti dapat digambarkan dalam bagan di bawah ini :



Gambar 2.5. Kerangka Berpikir

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan berdasarkan deskripsi teoritik dan kerangka konseptual di atas yaitu:

Ha1: Ada pengaruh sikap, norma subjektif, *perceived behavioral control* yang signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X

Ha2: Ada pengaruh variabel sikap yang signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X

Ha3: Ada pengaruh variabel norma subjektif yang signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X

Ha4: Ada pengaruh variabel *perceived behavioral control* yang signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X

## 2.7 Hasil Penelitian Yang Relevan

Beberapa penelitian mengenai penerapan *Theory Planned Behavior* dalam memprediksi perilaku, diantaranya adalah:

1. Meilisha Djati Arum dan A. A. Anwar Prabu Mangkunegara meneliti yang berkaitan dengan *Theory of Planned Behavior* dengan judul *Peran Sikap, Norma Subjektif, dan Persepsi Kendali Perilaku Dalam Memprediksi Intensi Wanita Melakukan Pemeriksaan Payudara Sendiri* pada tahun 2010. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa sikap, norma subjektif dan PBC secara interaksional berpengaruh dalam memprediksi intensi wanita untuk melakukan pemeriksaan payudara sendiri. Penelitian ini juga memperlihatkan bahwa norma subjektif secara sendirian tidak bermakna dalam memprediksi intensi. Sikap dan PBC lebih memiliki fokus pada pribadi apabila dibandingkan dengan norma subjektif yang lebih memiliki lokus pada *significant others*.

2. Karimah Zahrotul Jannah dan Fitri Andriani meneliti Aplikasi dari *Theory of Planned Behavior* dengan judul penelitian *Pengaruh Sikap, Norma Subjektif dan PBC terhadap Intensi Plagiat dalam Tugas Akademik* pada tahun 2013. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa sikap, norma subjektif dan PBC secara signifikan berpengaruh terhadap intensi plagiat dalam tugas akademik. Penelitian ini juga memperlihatkan bahwa hanya faktor PBC yang signifikan memberikan kontribusi secara independen terhadap intensi plagiat dalam tugas akademik.
3. Christina meneliti yang berkaitan dengan *Theory of Planned Behavior* dengan judul *Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Kontrol Perilaku, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover Karyawan* pada tahun 2011. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan variabel sikap, norma subjektif dan kontrol perilaku terhadap intensi *turnover*. Penelitian juga memperlihatkan bahwa hanya variabel sikap yang berpengaruh secara independen terhadap intensi *turnover*.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Tipe Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif mendokumentasikan variasi sosial dalam kategori angka-angka serta menggunakan statistik untuk meringkaskan sejumlah data besar (Suharsaputra, 2012). Penelitian ini berjenis studi korelasional yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih (Arikunto, 2009). Studi korelasional dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi sebagai pengolahan data yang bukan hanya mendapatkan hubungan fungsional antara variabelnya, tetapi juga mendapatkan dan meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya (Usman & Akbar, 1995).

#### **3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel adalah karakteristik yang dapat diamati dari sesuatu (objek), dan mampu memberikan bermacam-macam nilai atau beberapa kategori (Suwarno, 2009).

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah intensi *turnover* sebagai variabel terikat dan sikap, norma subjektif serta *perceived behavioral control* sebagai variabel bebas.

### **3.2.1 Intensi *Turnover***

#### **3.2.1.1 Definisi Konseptual**

Definisi konseptual dari intensi *turnover* adalah keinginan karyawan untuk berhenti atau keluar dari keanggotaan suatu organisasi atau memutuskan hubungan dengan organisasi dimana ia menerima penghasilan.

#### **3.2.1.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional intensi *turnover* adalah skor total yang diperoleh pada pengisian skala intensi tentang keinginan dan kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover*) di perusahaan X.

### **3.2.2 Sikap**

#### **3.2.2.1 Definisi Konseptual**

Sikap adalah penilaian subjektif individu yang dipelajari untuk memberikan respon positif atau negatif terhadap suatu objek tertentu.

#### **3.2.2.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional sikap adalah skor total yang diperoleh dari pengisian skala sikap. Skala tersebut mengungkapkan *behavioral belief* dan *outcome evaluation* terhadap perilaku *turnover* pada karyawan. *Belief* dan evaluasi yang merupakan penyusun alat ukur skala sikap tersebut didapatkan dari hasil elisitasi.

### **3.2.3 Norma Subjektif**

#### **3.2.3.1 Definisi Konseptual**

Norma subjektif adalah persepsi individu terhadap orang lain disekitarnya (*significant others*) yang mendukung atau tidak mendukung dirinya untuk menampilkan perilaku.

### 3.2.3.2 Definisi Operational

Definisi operasional norma subjektif adalah skor total yang diperoleh dari pengisian skala norma subjektif. Skala tersebut mengungkapkan *normative belief* dan *motivation to comply* terhadap perilaku negatif pada karyawan. *Belief* dan motivasi yang merupakan penyusun alat ukur skala sikap tersebut didapatkan dari hasil elisitasi.

### 3.2.4 *Perceived Behavioral Control*

#### 3.2.4.1 Definisi Konseptual

*Perceived behavioral control* (PBC) adalah persepsi individu mengenai kemampuan dirinya dalam menampilkan suatu perilaku yang dipengaruhi oleh adanya faktor yang mendorong maupun menghambat terjadinya perilaku tersebut.

#### 3.2.4.2 Definisi Operational

Definisi operasional *perceived behavioral control* adalah skor total yang diperoleh dari pengisian skala *perceived behavioral control* (PBC). Skala tersebut mengungkapkan *control belief* dan *power of control* dari perilaku negatif pada karyawan. Semakin besar skor tersebut, maka semakin besar persepsi kontrol individu terhadap perilaku negatif.

## 3.3 Populasi dan Sampel

Salah satu bagian yang terpenting dalam desain penelitian adalah menentukan populasi dan sampel penelitian. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X yang berjumlah 3329 karyawan. Data ini didapatkan berdasarkan data dari pihak HC PT. X .

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif atau mewakili populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 120 karyawan PT.X di Jakarta.

### **3.3.1 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dimana Rangkuti (2009) mendefinisikan *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel. Jenis teknik pengambilan sampel menggunakan sampling insidental yaitu teknik pengambilan sampel yang berdasarkan suatu kebetulan atau insidental, yaitu siapa saja anggota populasi yang kebetulan ditemui peneliti maka anggota populasi tersebut akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam hal ini karena peneliti mendapatkan izin untuk menyebarkan kuesioner di kantor pusat saja maka anggota sampel dalam penelitian karyawan PT. X di kantor pusat.

Roscoe (1982) dalam Rangkuti (2009) memberikan beberapa saran dalam menentukan ukuran sampel untuk penelitian. Jika dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariat (misalnya: korelasi ganda atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Dalam penelitian, jumlah variabel yang diteliti sebanyak empat (1 variabel independen dan 3 variabel dependen), maka minimal jumlah sampelnya adalah 40 orang. Berdasarkan hal ini, jumlah sampel dalam penelitian ini bisa dikatakan cukup karena jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 120 orang.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari dua cara. Cara yang pertama adalah elisitasi *beliefs* yang digunakan

untuk mengetahui *salient beliefs* responden dan kuesioner intensi *turnover* (berdasarkan model Fishbein dan Ajzen) yang disusun berdasarkan hasil elisitasi. Penelitian ini menggunakan empat skala yang terdiri atas: skala intensi *turnover*, skala sikap, skala norma subjektif dan skala *perceived behavioral control*.

### 3.4.1 Tahap Elisitasi

Tahap elisitasi adalah tahap pengumpulan sebanyak mungkin keyakinan-keyakinan yang berperan penting (*salient beliefs*) dalam diri seseorang mengenai perilaku *turnover*. Icek Ajzen (1991) yang menyatakan bahwa *salient beliefs* itu harus diperoleh dari subjek yang dapat mewakili populasi penelitian. Tahap elisitasi ini dilakukan dengan cara memberikan pernyataan dengan format respon yang bebas dan disebarkan secara langsung kepada subjek penelitian.

Adapun daftar pertanyaan yang diberikan dalam tahap elisitasi adalah sebagai berikut:

#### Behavioral Belief

1. Apa keuntungan-keuntungan yang Anda yakini akan Anda peroleh apabila Anda melakukan Turnover / Berpindah tempat kerja?
2. Apa kerugian-kerugian yang Anda yakini akan Anda peroleh apabila Anda melakukan Turnover / Berpindah tempat kerja?
3. Hal lain apa yang muncul di pikiran Anda yang merupakan konsekuensi dari perilaku Turnover / Berpindah tempat kerja?

#### Normative Belief

1. Siapa sajakah individu atau kelompok yang mendukung ketika Anda melakukan Turnover / Berpindah tempat kerja?
2. Siapa sajakah individu atau kelompok yang menghambat ketika Anda melakukan Turnover / Berpindah tempat kerja?



3. Siapa sajakah individu atau kelompok lain yang muncul dipikiran Anda, yang mempengaruhi perilaku Turnover / Berpindah tempat kerja?

*Control Belief*

1. Hal / kondisi apa yang mendukung Anda melakukan Turnover / Berpindah tempat kerja?
2. Hal / kondisi apa yang menghambat Anda melakukan Turnover / Berpindah tempat kerja?
3. Kendala / kesulitan apa yang Anda hadapi ketika melakukan Turnover / Berpindah tempat kerja?

Pelaksanaan elisitasi dilakukan kepada 30 orang yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi penelitian, yaitu karyawan PT. X di Jakarta. Menurut Godin dan Kok (dalam Iswari, 2007) jumlah responden untuk elisitasi minimal adalah 25 orang sehingga jumlah responden untuk pelaksanaan elisitasi dalam penelitian ini dapat dikatakan cukup.

*Salient belief* yang ingin digali adalah *behavioral belief* untuk menggali *belief* sikap yang berkaitan dengan perilaku *turnover* di perusahaan beserta konsekuensi yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Kemudian *normative belief* yang berfungsi untuk menggali norma subjektif mengenai orang-orang yang berpengaruh di luar individu tersebut (*significant others*) dalam berperilaku negatif. Terakhir *perceived behavioral control* (PBC) untuk melihat *control belief* yang mengatur perilaku turnover pada karyawan.

Dari hasil elisitasi data maka didapatkan hasil sebagai berikut:

### 1. Sikap

Tabel 3.1  
Hasil Elisitasi Sikap

No	Konsekuensi Positif	Frekuensi	No	Konsekuensi Negatif	Frekuensi
1	Menambah pengalaman kerja yang baru	15	1	Kesulitan beradaptasi	11
2	Penghasilan yang lebih baik dari sebelumnya.	10	2	Kehilangan karir yang sudah dibangun	7
3	Menambah relasi	6	3	Kehilangan teman-teman yang sudah lama dikenal	5
4	Karir yang lebih tinggi / lebih baik dari sebelumnya	5	4	Suasana dan kultur yang baru tidak sesuai dengan harapan	5
5	Menambah informasi untuk menghadapi tantangan baru	3	5	Dianggap kurang loyal	5
6	Bisa lebih mengembangkan diri	3	6	Di <i>blacklist</i> oleh perusahaan	3

### 2. Norma Subjektif

Tabel 3.2  
Hasil Elisitasi Norma Subjektif

No	Individu/Kelompok Yang Mendukung	Frekuensi	No	Individu/Kelompok Yang Menghambat	Frekuensi
1	teman di luar kantor	16	1	rekan kerja	20
2	orang tua	15	2	atasan	13
3	pasangan	12	3	keluarga	7
4	rekan kerja	10			

### 3. *Perceived Behavioral Control*

Tabel 3.3

#### Hasil Elisitasi *Perceived Behavioral Control*

No	Kondisi Yang Mendukung	Frekuensi	No	Kondisi Yang Menghambat	Frekuensi
1	Lingkungan kerja di kantor yang sudah tidak nyaman	9	1	Lingkungan kerja yang kondusif	9
2	Penghasilan	9	3	Gaji yang cukup	3
3	Adanya persaingan yang kurang sehat antar karyawan	8	4	Lokasi kerja yang strategis	3
4	Peluang karir yang lebih baik	5	5	Kontrak kerja yang belum habis waktunya	3
6	Bosan dengan suasana pekerjaan	4	6	Status karyawan yang sudah tetap	3
7	Lokasi kerja yang jauh	3	7	Karir diperusahaan saat ini sedang naik	3
8	Job desc tidak jelas	3			
9	Manajemen perusahaan	3			

Respon atau jawaban mengenai pertanyaan-pertanyaan di ataslah yang akan menjadi keyakinan (*belief*) terkait dengan perilaku *turnover* dan sekaligus berstatus sebagai alat ukur penelitian. Keyakinan menonjol (*salient belief*) yang menjadi alat ukur penelitian haruslah *belief* yang diperoleh dengan memenuhi syarat 10% nilai frekuensi dari seluruh partisipan elisitasi (Sutton Dkk dalam Tampubolon, 2013). Berarti keyakinan (*belief*) yang dijadikan item dalam skala intensi *turnover* hanya keyakinan yang memiliki frekuensi minimal 3.

Setelah diperoleh *belief* yang memiliki frekuensi  $\geq 3$  maka tahap selanjutnya adalah membuat *blueprint* skala dari tiap variabel. Dalam *blueprint*, *salient belief* yang diperoleh disusun sebagai indikator dari masing-

masing variabel, kemudian dilanjutkan dengan menyusun pernyataan yang akan digunakan dalam kuesioner penelitian.

### 3.4.2 Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner atau angket merupakan cara pengumpulan data berbentuk pengajuan pertanyaan atau pernyataan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan atau pernyataan yang sudah dipersiapkan sebelumnya (Sudijono, 2008). Kuesioner dapat diberikan kepada responden secara langsung maupun tidak langsung. Kuesioner merupakan suatu bentuk instrumen pengumpulan data yang sangat fleksibel dan relatif mudah digunakan.

Proses penyusunan item kuesioner sebagai alat ukur dalam penelitian ini terbentuk dari proses elisitasi. Elisitasi ini dilakukan pada 30 orang dengan karakteristik yang sama dengan populasi yaitu karyawan PT. X di Jakarta. Elisitasi diperoleh dari hasil wawancara dengan 9 pertanyaan memuat *belief* tiap determinan didalamnya.

*Belief* utama yang telah diperoleh dari elisitasi disusun kedalam kuesioner sebagai instrumen penelitian. Instrumen penelitian terdiri dari tujuh skala yang terdiri dari dua skala untuk mengukur sikap yang meliputi pengukuran terhadap *outcome evaluation* dan *behavioral belief*. Dua skala yang mengukur norma subjektif yang meliputi pengukuran terhadap *motivation to comply* dan *normative belief*. Untuk *perceived behavioral control* diukur melalui dua skala juga yang meliputi pengukuran *control belief* dan *power of control*, dan yang terakhir adalah satu skala untuk mengukur intensi *turnover*.

Penulis menggunakan metode rating yang dijumlahkan (*method of summated rating*) atau penskalaan model Likert sebagai pilihan jawaban. Menurut Azwar (1988) penskalaan model Likert merupakan metode

penskalaan yang berorientasi pada respon. Oleh karena itu, penskalaannya berupa respon-respon yang diberikan partisipan penelitian terhadap seperangkat stimulus yang merupakan daftar pertanyaan maupun pernyataan.

Kategori respon terhadap stimulus yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi 6 (enam) rentang. Untuk respon dengan kategori 6 rentang tidak menggunakan pilihan respon “jarang”, “netral” ataupun “ragu-ragu”. Hal ini berdasarkan pertimbangan untuk menghindari respon partisipan penelitian berada pada skor tendensi sentral dan para peneliti sependapat bahwa pasti merasakan terhadap suatu hal yang mana setiap orang tidak pernah benar-benar netral atau ambivalen terhadap suatu hal (Dunn, 2009). Pertimbangan lain tidak menyertakan pilihan respon tersebut untuk menghindari ingin merasa aman dan menjawabnya tanpa harus berpikir pada respon partisipan penelitian (Arikunto, 2006).

Penggunaan penskalaan model Likert dalam penelitian ini didasarkan pertimbangan bahwa penskalaan model Likert lebih reliabel daripada penskalaan model Thurstone, rancangannya lebih sederhana, bisa mengukur atribut yang tidak terlihat, serta menyediakan informasi yang lebih akurat terkait pendapat individu terhadap isu atau fenomena (Selltitz, et al, 1999).

### **3.4.3 Kisi-kisi Instrumen**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan empat skala yang terdiri dari skala intensi *turnover*, skala sikap, skala norma subjektif, dan skala *perceived behavioral control*.

#### **3.4.3.1 Skala Intensi *Turnover***

Untuk mengukur intensi turnover peneliti membuat tiga item seperti yang tertera pada *blueprint* di bawah ini:

Tabel 3.4  
*Blueprint Intensi Turnover*

Skala	Indikator	Total Item	Jenis Item	
			Favor	Unfavor
Intensi Turnover	<i>Behavioral Intention</i>	3	No. 1 No. 2	No. 3

Untuk teknik skoring skala intensi *turnover*, peneliti membuat pengukuran dengan enam pilihan jawaban untuk intensi, yaitu sangat tidak mungkin (STM), tidak mungkin (TM), agak tidak mungkin (ATM), agak mungkin (AM), mungkin (M), dan sangat mungkin (SM). Masing-masing kategori memiliki skor tertentu yang tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.5  
*Skoring Intensi Turnover*

Pilihan Jawaban Item <i>Favorable</i>	Skor	Pilihan Jawaban Item <i>Unfavorable</i>	Skor
Sangat Tidak Mungkin	1	Sangat Tidak Mungkin	6
Tidak Mungkin	2	Tidak Mungkin	5
Agak Tidak Mungkin	3	Agak Tidak Mungkin	4
Agak Mungkin	4	Agak Mungkin	3
Mungkin	5	Mungkin	2
Sangat Mungkin	6	Sangat Mungkin	1

#### 3.4.3.2 Skala Sikap

Dalam penelitian ini peneliti membuat 40 item untuk mengukur sikap terhadap perilaku *turnover*. Empat puluh item tersebut terbagi menjadi 20 item *behavioral belief* dan 20 item *outcome evaluation*. Pada skala sikap terdapat item *favorable* dan *unfavorable*. Untuk mempermudah proses pembuatan skala, peneliti membuat *blueprint* skala sikap sebagai berikut :

Tabel 3.6  
Blueprint Sikap

SKALA	Dimensi	Aspek	Indikator Perilaku	ITEM	
				Fav	Unfav
SIKAP	Positif	<i>Behavioral Belief</i>	Menambah pengalaman kerja yang baru	1	7*
			Berkesempatan memperoleh penghasilan yang lebih baik	3	15*
			Menambah relasi	17	11*
			Berkesempatan memperoleh karir yang lebih tinggi / lebih baik	6	2*
			Menambah informasi untuk menghadapi tantangan baru	9	4*
			Bisa lebih mengembangkan diri.	12*	20*
		<i>Outcome Evaluation</i>	Menambah pengalaman kerja yang baru	1	7*
			Berkesempatan memperoleh penghasilan yang lebih baik	3	15*
			Menambah relasi	17	11*
			Berkesempatan memperoleh karir yang lebih tinggi / lebih baik	6	2*
			Menambah informasi untuk menghadapi tantangan baru	9	4*
			Bisa lebih mengembangkan diri.	12*	20*
	Negatif	<i>Behavioral Belief</i>	Kesulitan beradaptasi	8	16*
			Kehilangan karir yang sudah dibangun	5	13*
			Dianggap kurang loyal	18	10*
			Akan di <i>blacklist</i> oleh perusahaan	14*	19*
		<i>Outcome Evaluation</i>	Kesulitan beradaptasi	8	16*
			Kehilangan karir yang sudah dibangun	5	13*
			Dianggap kurang loyal	18*	10
			Akan di <i>blacklist</i> oleh perusahaan	14*	19*

\*item yang gugur

Sikap diukur melalui dua aspek, yaitu aspek *outcome evaluation* dan aspek *behavioral belief*. *Outcome evaluation* mengukur derajat penilaian positif atau negatif terhadap indikator perilaku tersebut, misalnya penilaian individu terhadap indikator menambah pengalaman kerja yang baru sedangkan *behavioral belief* juga mengukur penilaian individu apakah perilaku *turnover* tersebut dapat menambah pengalaman kerja yang baru. Jadi, dengan kata lain *behavioral belief* tersebut sudah mengukur suatu *belief* terhadap objek tingkah laku yaitu melakukan perilaku *turnover*. Bukan tidak mungkin jika terdapat perbedaan penilaian individu antara *outcome evaluation* dengan *behavioral belief*.

Untuk teknik skoring skala sikap peneliti menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban yang berbeda untuk komponen *behavioral belief* dan *outcome evaluation*. Untuk *behavioral belief* peneliti membuat pengukuran dengan memberikan 6 pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), agak tidak setuju (ATS), agak setuju (AS), setuju (S), dan sangat setuju (SS) sedangkan untuk komponen *outcome evaluation* peneliti membuat pengukuran dengan memberikan 6 pilihan jawaban, yaitu sangat tidak baik (STB), tidak baik (TB), agak tidak baik (ATB), agak baik (AB), baik (B), dan sangat baik (SB). Berikut skoringnya yang tertera pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.7  
Skoring *Behavioral Belief*

Pilihan Jawaban Item <i>Favorable</i>	Skor	Pilihan Jawaban Item <i>Unfavorable</i>	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	6
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	5
Agak Tidak Setuju	3	Agak Tidak Setuju	4
Agak Setuju	4	Agak Setuju	3
Setuju	5	Setuju	2
Sangat Setuju	6	Sangat Setuju	1



Tabel 3.8  
Skoring *Outcome Evaluation*

Pilihan Jawaban Item <i>Favorable</i>	Skor	Pilihan Jawaban Item <i>Unfavorable</i>	Skor
Sangat Tidak Baik	1	Sangat Tidak Baik	6
Tidak Baik	2	Tidak Baik	5
Agak Tidak Baik	3	Agak Tidak Baik	4
Agak Baik	4	Agak Baik	3
Baik	5	Baik	2
Sangat Baik	6	Sangat Baik	1

#### 3.4.3.3 Skala Norma Subjektif

Dalam penelitian ini peneliti membuat 28 item untuk skala norma subjektif yang terbagi menjadi 14 item untuk komponen *normative belief* dan 14 item untuk komponen *motivation to comply*. Untuk mempermudah pembuatan item pada skala ini peneliti membuat *blueprint* pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.9  
*Blueprint* Norma Subjektif

SKALA	Dimensi	Aspek	Unit Sosial	ITEM	
				Favor	Unfavor
Norma Subjektif	Pihak yang Mendukung	<i>Normative belief</i>	Teman	1	7*
			Rekan kerja	2	8*
			Orang tua	5	11*
			Pasangan	6*	12*
		<i>Motivation to Comply</i>	Teman	1, 7*	-
			Rekan kerja	2*, 8	-
			Orang tua	5, 11*	-
			Pasangan	6*, 12*	-
	Pihak yang Menghambat	<i>Normative belief</i>	Rekan kerja	9	14*
			Atasan	10	4*
			Keluarga.	13	3*
		<i>Motivation to Comply</i>	Rekan kerja	9, 14*	-
			Atasan	10*, 4	-
			Keluarga.	13*, 3	-

\*item yang gugur

Norma subjektif diukur melalui dua aspek yaitu aspek *motivation to comply* dan aspek *normative belief*. *Motivation to comply* mengacu pada sosok orang-orang di sekitar individu (*significant others*) yang memberikan pengaruh untuk melakukan sebuah perilaku. Respon individu mungkin akan berbeda pada aspek *motivation to comply* dengan *normative belief*. Misalnya pada item *motivation to comply*, karyawan akan mengikuti apa yang disarankan oleh temannya. Namun pada item *normative belief*, karyawan tersebut belum tentu akan mengikuti saran temannya untuk melakukan perilaku *turnover*.

Untuk teknik skoring skala norma subjektif peneliti menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban yang sama untuk komponen *normative belief* dan *motivation to comply*. Peneliti membuat pengukuran dengan memberikan 6 pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), agak tidak setuju (ATS), agak setuju (AS), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Berikut skoringnya yang tertera pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.10  
Skoring *Normative Beliefs*

Pilihan Jawaban Item <i>Favorable</i>	Skor	Pilihan Jawaban Item <i>Unfavorable</i>	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	6
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	5
Agak Tidak Setuju	3	Agak Tidak Setuju	4
Agak Setuju	4	Agak Setuju	3
Setuju	5	Setuju	2
Sangat Setuju	6	Sangat Setuju	1

Tabel 3.11  
Skoring *Motivation to Comply*

Pilihan Jawaban Item <i>Favorable</i>	Skor	Pilihan Jawaban Item <i>Unfavorable</i>	Skor
Sangat Tidak Baik	1	Sangat Tidak Baik	6
Tidak Baik	2	Tidak Baik	5
Agak Tidak Baik	3	Agak Tidak Baik	4
Agak Buruk	4	Agak Buruk	3
Buruk	5	Buruk	2
Sangat Buruk	6	Sangat Buruk	1

#### 3.4.3.4 Skala *Perceived Behavioral Control*

Dalam penelitian ini peneliti membuat 56 item untuk skala *perceived behavioral control* yang terbagi menjadi 28 item untuk komponen *control belief* dan 28 item untuk komponen *power of control*. Untuk mempermudah pembuatan item pada skala ini peneliti membuat *blueprint* pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.12  
*Blueprint Perceived Behavioral Control*

SKALA	Dimensi	Aspek	Indikator Perilaku	ITEM	
				Favor	Unfavor
PBC	Faktor Pendorong	<i>Control Belief</i>	Lingkungan kerja yang sudah tidak nyaman	1	27*
			Penghasilan	5	23*
			Adanya persaingan yang kurang sehat antar karyawan	9	19*
			Peluang karir yang lebih baik	13*	15*
			Rasa bosan akan suasana pekerjaan	17	11*
			Lokasi kerja yang jauh.	21	7*
			Pembagian tugas yang	25	3*

			tidak jelas		
			Manajemen perusahaan	26	28*
		<i>Power of Control</i>	Lingkungan kerja yang sudah tidak nyaman	1, 27	-
			Penghasilan	5, 23	-
			Adanya persaingan yang kurang sehat antar karyawan	9, 19	-
			Peluang karir yang lebih baik	13, 15	-
			Rasa bosan akan suasana pekerjaan	11, 17	-
			Lokasi kerja yang jauh.	7, 21	-
			Pembagian tugas yang tidak jelas	3, 25	-
			Manajemen perusahaan	26, 28	-
	Faktor Penghambat	<i>Control Belief</i>	Lingkungan kerja yang nyaman	6*	24*
			Gaji yang cukup	2	20
			Lokasi kerja yang strategis	10	16
			Kontrak kerja yang belum habis waktunya	14	12
			Status karyawan yang sudah tetap	18	8
			Kkarir diperusahaan saat ini sedang naik	22*	4*
		<i>Power of Control</i>	Lingkungan kerja yang nyaman	6*, 24*	-
			Gaji yang cukup	2, 20	-
			Lokasi kerja yang strategis	10, 16	-
			Kontrak kerja yang belum habis waktunya	12, 14	-
			Status karyawan yang sudah tetap	8, 18	-
			Kkarir diperusahaan saat ini sedang naik	4*, 24*	-

\*item yang gugur

Untuk teknik skoring skala sikap peneliti menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban yang berbeda untuk komponen *control belief* dan *power of control*. Untuk *control belief* peneliti membuat pengukuran dengan memberikan 6 pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), agak tidak setuju (ATS), agak setuju (AS), setuju (S), dan sangat setuju (SS) sedangkan untuk komponen *power of control* peneliti membuat pengukuran dengan memberikan 6 pilihan jawaban, yaitu sangat lemah (SL), lemah (L), agak lemah (AL), agak kuat (AK), kuat (K), dan sangat kuat (SK). Berikut skoringnya yang tertera pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.13  
Skoring *Behavioral Belief*

Pilihan Jawaban Item Favorable	Skor	Pilihan Jawaban Item Unfavorable	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	6
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	5
Agak Tidak Setuju	3	Agak Tidak Setuju	4
Agak Setuju	4	Agak Setuju	3
Setuju	5	Setuju	2
Sangat Setuju	6	Sangat Setuju	1

Tabel 3.14  
Skoring *Outcome Evaluation*

Pilihan Jawaban Item Favorable	Skor	Pilihan Jawaban Item Unfavorable	Skor
Sangat Lemah	1	Sangat Lemah	6
Lemah	2	Lemah	5
Agak Lemah	3	Agak Lemah	4
Agak Kuat	4	Agak Kuat	3
Kuat	5	Kuat	2
Sangat Kuat	6	Sangat Kuat	1

### 3.5 Uji Coba Instrumen

#### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan alat ukur yang memang mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas isi (*content validity*) adalah tipe pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian validitas isi melibatkan *professional judgement* atau orang yang dianggap ahli untuk memberikan komentar terhadap rancangan instrumen tersebut (Azwar, 2009). Penelitian ini melibatkan salah seorang Dosen Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang memiliki konsentrasi psikologi industri dan organisasi serta pernah melakukan penelitian dengan tema yang hampir serupa sebagai pihak *professional judgement* instrumen.

Setelah mendapat keputusan persetujuan instrumen dari pihak yang dianggap ahli, maka diteruskan dengan uji coba instrumen ke lapangan. Uji coba instrumen dilakukan kepada 60 orang dengan karakteristik yang sama dengan populasi penelitian. Setelah dilakukan uji coba instrumen kepada 60 orang tersebut, berikut dapat kita ketahui item mana saja yang berstatus valid dan tidak valid.

##### 3.5.1.1 Sikap

Skala sikap berjumlah 40 item yang terdiri dari 20 item mengukur *behavioral belief* dan 20 item mengukur *outcome evaluation*. Item dikatakan valid jika nilai korelasi item-total positif (*corrected item-total*) dari tiap item lebih besar dari  $r$  kriteria yang ditetapkan. Sebagian ahli berpendapat bahwa  $r$  kriteria adalah 0,3. Kriteria yang digunakan merupakan kriteria yang lebih direkomendasikan karena relatif stabil. Terdapat 12 item yang gugur pada instrumen sikap yang mengukur *behavioral belief* dan 12 item yang gugur pada instrumen sikap yang mengukur *outcome evaluation*.

Item valid yang layak digunakan sebagai alat ukur adalah *salient belief* yang berstatus valid pada instrumen *behavioral belief* dan *outcome*

*evaluation*. Jika item berstatus valid hanya pada salah satu instrumen sikap, maka *salient belief* tersebut dianggap gugur.

Tabel 3.15

Status *salient belief* sikap berdasarkan hasil uji coba validitas

Determinan	Aspek	Indikator Perilaku	Status
SIKAP	Konsekuensi Positif	Menambah pengalaman kerja yang baru	Valid
		Berkesempatan memperoleh penghasilan yang lebih baik	Valid
		Menambah relasi	Vaild
		Berkesempatan memperoleh karir yang lebih tinggi / lebih baik	Valid
		Menambah informasi untuk menghadapi tantangan baru	Valid
		Bisa lebih mengembangkan diri.	Gugur
	Konsekuensi Negarif	Kesulitan beradaptasi	Valid
		Kehilangan karir yang sudah dibangun	Valid
		Dianggap kurang loyal	Valid
		Akan di <i>blacklist</i> oleh perusahaan	Gugur

#### 3.5.1.2 Norma subjektif

Skala norma subjektif berjumlah 28 item yang terdiri dari 14 item mengukur *normative belief* dan 14 item mengukur *motivation to comply*. Pada instrumen *normative belief* terdapat 8 item yang gugur karena nilai korelasi item-total yang dimilikinya berada di bawah  $r$  kriteria ( $=0,3$ ) dan 8 item yang gugur untuk instrumen *motivation to comply*. Item yang berstatus valid dalam kedua instrumen tersebut adalah item yang digunakan dalam alat ukur.

Tabel 3.16

Status *salient belief* norma subjektif berdasarkan hasil uji coba validitas

SKALA	Komponen	Indikator	Status
Norma Subjektif	Pihak yang Mendukung	Teman	Valid
		Rekan kerja	Valid
		Orang tua	Valid
		Pasangan	Gugur
	Pihak yang Tidak Mendukung	Rekan kerja	Valid
		Atasan	Valid
		Keluarga.	Valid

### 3.5.1.3 *Perceived behavioral control*

Skala *perceived behavioral control* berjumlah 56 yang terdiri dari 28 item mengukur *control belief* dan 28 item mengukur *power of control*. Seperti dua determinan sebelumnya, item dikatakan valid jika nilai korelasi item-total nya lebih besar dari  $r$  kriteria ( $=0,3$ ). Pada kedua instrumen ini, *control belief* dan *power of control* terdapat 17 item yang gugur. Namun item berstatus valid yang akan digunakan untuk alat ukur adalah *salient belief* yang berstatus valid pada kedua instrumen tersebut.

Tabel 3.17

Status *salient belief Perceived Behavioral Control* berdasarkan hasil uji coba validitas

SKALA	Dimensi	Indikator Perilaku	Status
PBC	Faktor Pendorong	Lingkungan kerja yang sudah tidak nyaman	Valid
		Penghasilan	Valid
		Adanya persaingan yang kurang sehat antar karyawan	Valid
		Peluang karir yang lebih baik	Gugur
		Rasa bosan akan suasana pekerjaan	Valid
		Lokasi kerja yang jauh.	Valid



		Pembagian tugas yang tidak jelas	Valid
		Manajemen perusahaan	Valid
	Faktor Penghambat	Lingkungan kerja yang nyaman	Gugur
		Gaji yang cukup	Valid
		Lokasi kerja yang strategis	Valid
		Kontrak kerja yang belum habis waktunya	Valid
		Status karyawan yang sudah tetap	Valid
		Karir diperusahaan saat ini sedang naik	Gugur

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen dapat dikatakan sebagai taraf keajegan atau taraf konsistensi instrumen. Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan pada sebuah instrumen untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data atau pengukur data (Arikunto, 2009). Di bawah ini terdapat tabel kaidah reliabilitas menurut Guilford yang digunakan sebagai standar penilaian reliabilitas suatu instrumen.

Tabel 3. 18

Tabel Kaidah Reliabilitas Guilford

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
> 0.9	Sangat Reliabel
0.7 – 0.9	Reliabel
0.4 – 0.69	Cukup Reliabel
0.2 – 0.39	Kurang Reliabel
< 0.2	Tidak Reliabel

Setelah dilakukan uji reliabilitas terhadap item-item yang valid, maka diperoleh nilai reliabilitas dari masing-masing item dalam instrumen yang terangkum dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3. 19  
Tabel nilai reliabilitas tiap variabel

<b>Varibel</b>	<b>Nilai Reliabilitas</b>	<b>Interpretasi berdasarkan kaidah Guiford</b>
Sikap	0.906	Sangat Reliabel
Norma Subjektif	0.763	Reliabel
<i>Perceived Behavioral Control</i>	0.897	Reliabel
Intensi	0.629	Cukup Reliabel

### 3.6 Analisis Data Statistik

#### 3.6.1 Penentuan Uji Statistik

Metode atau teknik-teknik yang digunakan untuk pengolahan data penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1) Statistika Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk melihat gambaran umum mengenai karakteristik sampel yang diambil berdasarkan mean, median, modus, frekuensi dan persentase dari skor yang didapatkan.

##### 2) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji kepastian dari sebaran data yang telah diperoleh. Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji bahwa data sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal (Rangkuti, 2012). Perhitungan ini menggunakan rumus *chi-square* dengan menggunakan program SPSS versi 16. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansinya (nilai  $p$ ) lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.

### 3) Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau analisis regresi. Jika signifikansi (nilai  $p$ ) antara dua variabel kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan kedua variabel mempunyai hubungan yang linier. Hasil uji linieritas penelitian ini akan dijelaskan pada bab selanjutnya.

### 3.6.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel berlaku untuk populasi. Uji linieritas ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau analisis regresi. Jika signifikansi (nilai  $p$ ) antara dua variabel kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan kedua variabel mempunyai hubungan yang linier.

### 4) Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel.

### 5) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka bisa saja karena kedua variabel tersebut sebenarnya relatif sama. Untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF), dimana variabel dikatakan mempunyai masalah multikolinearitas apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF lebih besar dari 10.

## 6) Uji Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi ganda adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel dependen atau variabel kriterium (Y) dengan beberapa variabel independen atau variabel prediktor ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ). Jika nilai  $p$  yang diperoleh lebih kecil daripada  $\alpha$  maka dapat diputuskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel presiktor dengan variabel kriterium. Selain itu persamaan regresi tersebut dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi Y (Suryaratri & Rangkuti, 2011).

Berikut persamaan regresi dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y = intensi perilaku negatif

a = konstanta

$b_1$  = koefisien prediktor sikap

$b_2$  = koefisien prediktor norma subjektif

$b_3$  = koefisien prediktor *perceived behavior control*

$X_1$  = sikap

$X_2$  = norma subejktif

$X_3$  = *perceived behavioral control*

### 3.6.3 Perumusan Hipotesis

**Ho :  $r = 0$**

**Ha :  $r \neq 0$**

#### 3.6.3.1 Hipotesis Mayor

- 1) Ho1 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan sikap, norma subjektif, *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X.
- 2) Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan sikap, norma subjektif, *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X.

#### 3.6.3.2 Hipotesis Minor

- 1) Ho1 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan sikap terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X.
- 2) Ho2 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan norma subjektif terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X.
- 3) Ho3 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X.
- 4) Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan sikap terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X.
- 5) Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan norma subjektif terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X.
- 6) Ha3 : Terdapat pengaruh yang signifikan *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Subyek Penelitian

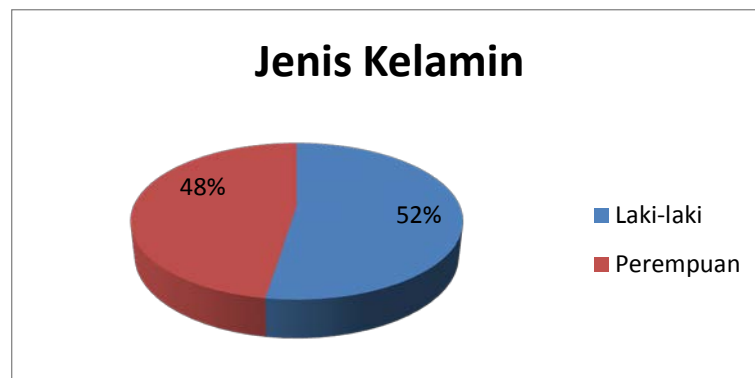
##### 4.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Gambaran sebaran data responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	63	54%
2	Perempuan	57	46%
Total		120	100%

Berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa jumlah subjek penelitian laki-laki berjumlah 63 orang dengan persentase 52% sementara perempuan berjumlah 57 orang dengan persentase 48%. Besarnya proporsi area sebaran data subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin digambarkan dalam diagram lingkaran berikut ini :



Gambar 4.1

Diagram lingkaran sebaran data subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin

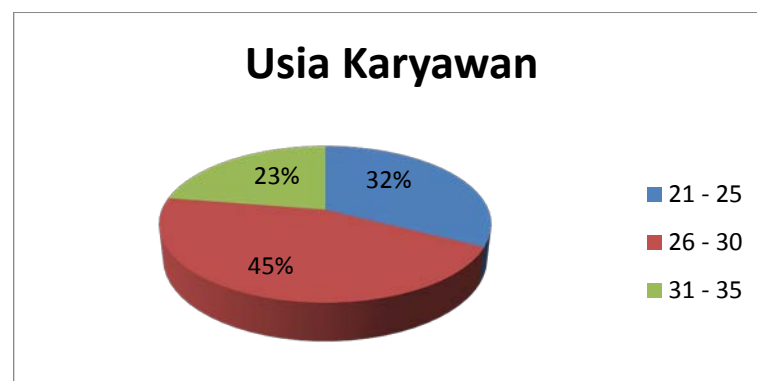
#### 4.1.2 Usia

Tabel 4.2

Gambaran sebaran data responden berdasarkan usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21 – 25	39	32%
2	26 – 30	54	45%
3	31 – 35	27	23%
<b>Total</b>		120	100%

Berdasarkan usia subjek penelitian diketahui bahwa terdapat 39 karyawan (32%) berusia 21 – 25 tahun, 54 karyawan (45%) berusia 26 – 30 tahun dan 27 karyawan (23%) berusia 31 – 35 tahun. Sebaran tersebut tergambar dalam diagram lingkaran sebagai berikut :



Gambar 4. 2

Diagram lingkaran sebaran data subjek penelitian berdasarkan usia

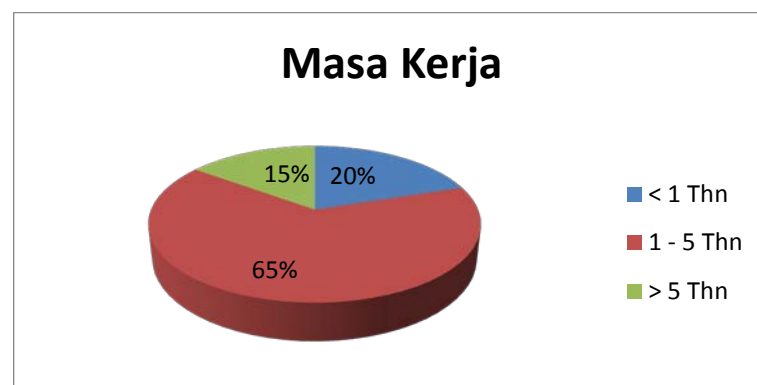
#### 4.1.3 Masa Kerja

Tabel 4.3

Gambaran sebaran data responden berdasarkan masa kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Dibawah 1 Tahun	24	20%
2	1 – 5 Tahun	78	65%
3	Diatas 5 Tahun	18	15%
<b>Total</b>		120	100%

Hasil perhitungan masa kerja subjek penelitian menunjukkan bahwa masa kerja karyawan terbanyak sebesar 78 karyawan (65%) pada masa kerja 1 – 5 tahun kemudian diikuti karyawan dengan masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 24 karyawan (20%) dan sisanya ada 18 karyawan (15%) dengan masa kerja diatas 5 tahun. Berikut adalah diagram lingkaran sebaran karyawan berdasarkan masa kerja :



Gambar 4. 3

Diagram lingkaran sebaran data subjek penelitian berdasarkan masa kerja



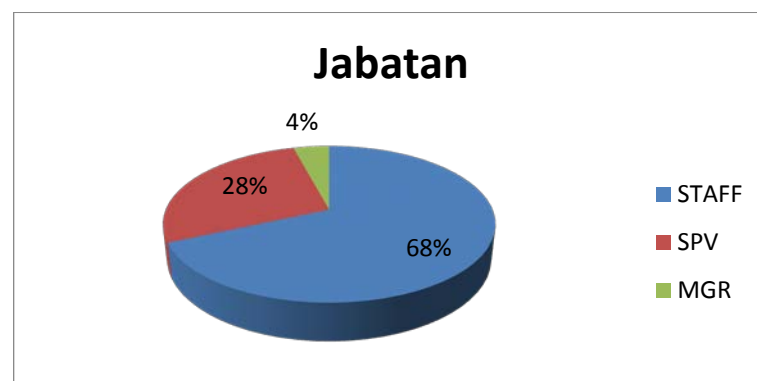
#### 4.1.4 Jabatan

Tabel 4.4

Gambaran sebaran data responden berdasarkan jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	Staff	82	68%
2	Supervisor	33	28%
3	Manager	5	4%
<b>Total</b>		120	100%

Berdasarkan jenjang jabatan yang ada meliputi Staff (STAFF), Supervisor (SPV), dan Manager (MGR) didominasi oleh level staff sebanyak 82 karyawan (68%) kemudian diikuti oleh level SPV sebanyak 33 karyawan (28%) dan yang terakhir sebanyak 5 karyawan (4%) di level MGR. Berikut adalah sebaran karyawan berdasarkan jabatan kerjanya :



Gambar 4. 4

Diagram lingkaran sebaran data subjek penelitian berdasarkan jabatan

## 4.2 Prosedur Penelitian

### 4.2.1 Persiapan Penelitian

#### 4.2.1.1 Pencarian Literatur

- 1) Peneliti melakukan studi pendahuluan dengan menghubungi pihak HRD PT. X yang berlokasi di Jakarta Pusat, melakukan wawancara mengenai tingkat *turnover* di perusahaan tersebut.
- 2) Peneliti melakukan diskusi dengan dosen pembimbing mengenai tema penelitian, permasalahan penelitian, alur pemikiran, variabel dan metode yang akan digunakan dalam penelitian.
- 3) Peneliti mencari sumber data dari buku dan jurnal-jurnal sebagai referensi yang digunakan dalam penelitian.

#### 4.2.1.2 Penyusunan Alat Ukur

- 1) Langkah awal yang harus dilakukan dalam menyusun instrumen penelitian ini adalah elisitasi yaitu proses menggali *salient belief*. Penggalan *salient belief* yang merupakan tahapan *pilot study* dilakukan kepada 30 orang yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi penelitian. Caranya adalah dengan wawancara terstruktur, yaitu peneliti melakukan wawancara dengan mengajukan 8 pertanyaan dan kemudian mencatat semua respon dari *interviewee*. Wawancara disini dimaksudkan untuk menggali *belief-belief* yang merupakan *belief* determinan sikap, norma subjektif dan *perceived behavioral control*.
- 2) *Belief* yang telah diperoleh ditabulasikan untuk mengetahui frekuensi masing-masing *belief*. *Belief* yang layak dijadikan item instrumen penelitian adalah *belief* yang memiliki frekuensi 3% dari total peserta *salient belief*. Dalam penelitian ini *belief* yang memiliki frekuensi minimal 3 sudah dianggap layak menjadi item instrumen penelitian.
- 3) Setelah *belief* ini terkumpul maka langkah selanjutnya adalah mengembangkan *belief* sehingga menjadi instrumen penelitian.

dengan melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing dan *professional judgement*, instrumen penelitian siap digunakan.

#### 4.2.1.3 Penentuan Tempat Penelitian

- 1) Peneliti memilih tempat penelitian di PT. X tepatnya di kantor pusat yang terletak di Jakarta Pusat.
- 2) Pemilihan tempat didasarkan pada permasalahan yang telah dijelaskan pada bab I, dimana fenomena perilaku *turnover* atau perilaku berpindah-pindah tempat kerja menjadi masalah di PT. X ini.

#### 4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

- 1) Penelitian dilakukan di PT. X kantor pusat, yaitu pada tanggal 23 Juni 2014. Peneliti menyebarkan kuesioner ke 70 responden. Penyebaran kuesioner tahap kedua dilanjutkan lagi pada tanggal 30 Desember 2014, peneliti menyebarkan kuesioner ke 70 responden.
- 2) Data penelitian yang akan digunakan, sebelumnya telah diuji terlebih dahulu validitas item dan reliabilitas item dari masing-masing skala tersebut.
- 3) Data-data dari item valid kemudian digunakan sebagai data penelitian dan selanjutnya digunakan untuk pengujian hipotesis.

#### 4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

Pada sub-sub ini akan dibahas hasil analisa data baik data deskriptif dan hasil pengujian hipotesis penelitian.

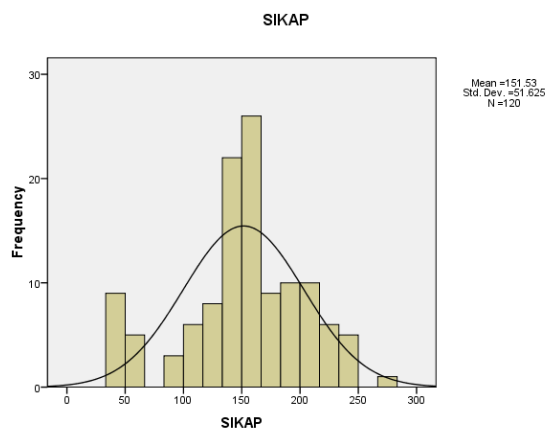
#### 4.3.1 Data Deskriptif Sikap

Data deskriptif sikap dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 4. 5  
Deskripsi Data Variabel Sikap

Statistik	Nilai pada Output
Mean	151,53
Median	153
Modus	157
Standar Deviasi	51,625
Varians	2,665E3
Range	247
Minimum	35
Maksimum	282
Sum	18184
Skewness	-0,412
Kurtosis	0,136

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel sikap memiliki mean sebesar 151,53, nilai median sebesar 153, nilai modus sebesar 157, nilai standar deviasi sebesar 51,625, nilai varians sebesar 2,665E3, nilai range sebesar 247, nilai minimum sebesar 35, nilai maksimum sebesar 282, nilai sum sebesar 18184, nilai skewness dan kurtosis sebesar -0.412 dan 0.136. Nilai skewness yang negatif menunjukkan distribusi tidak simetris dan mengarah ke nilai negatif (ekor kurva mengarah ke kiri) sedangkan nilai kurtosis yang positif akan membuat distribusi data sikap menjadi lebih runcing dibandingkan dengan kurva normal. Hal ini dapat dilihat pada gambar 4.5.



Gambar 4.5

Diagram batang variabel sikap

#### 4.3.2 Data Deskriptif Norma Subjektif

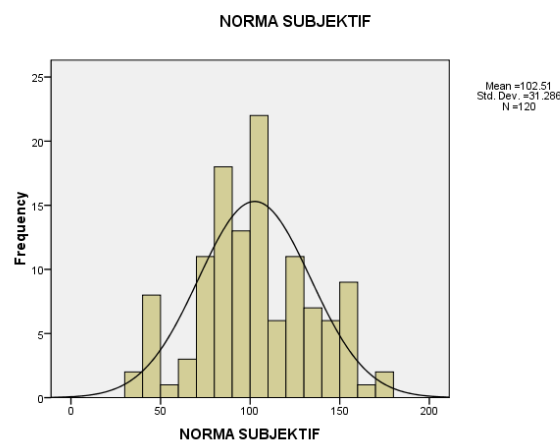
Adapun data deskriptif norma subjektif dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini :

Tabel 4.6

Deskripsi data norma subjektif

Statistik	Nilai pada Output
Mean	102,51
Median	101,5
Modus	104
Standar Deviasi	31,286
Varians	978,807
Range	144
Minimum	32
Maksimum	176
Sum	12301
Skewness	0,027
Kurtosis	-0,297

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel norma subjektif memiliki mean sebesar 102,51, nilai median sebesar 101,5, nilai modus sebesar 104, nilai standar deviasi sebesar 31,286, nilai varians sebesar 978,807, nilai range sebesar 144, nilai minimum sebesar 32, nilai maksimum sebesar 176, nilai sum sebesar 12301, nilai *skewness* dan kurtosis sebesar 0,027 dan -0,297 Nilai *skewness* yang positif menunjukkan distribusi tidak simetris dan mengarah ke nilai positif (ekor kurva mengarah ke kanan) sedangkan nilai kurtosis yang negatif akan membuat distribusi data norma subjektif menjadi lebih datar dibandingkan dengan kurva normal. Hal ini dapat dilihat pada gambar 4.6.



Gambar 4.6

Diagram batang variabel norma subjektif

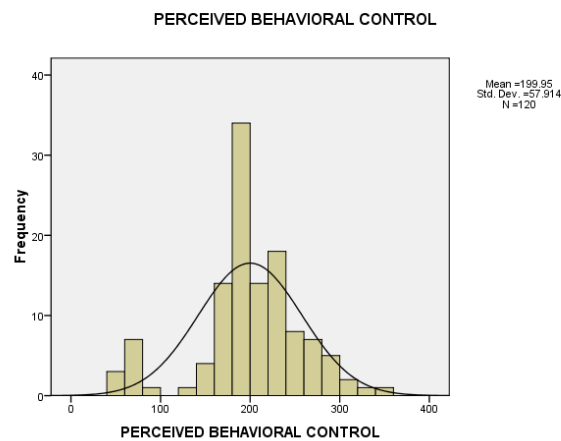
#### 4.3.3 Data Deskriptif *Perceived Behavioral Control*

Data deskriptif variabel *perceived behavioral control* dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4. 7  
Deskripsi data variabel *perceived behavioral control*

Statistik	Nilai pada Output
Mean	199,95
Median	197
Modus	186
Standar Deviasi	57,914
Varians	3354,014
Range	297
Minimum	55
Maksimum	352
Sum	23994
Skewness	-0,474
Kurtosis	0,917

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel *perceived behavioral control* memiliki mean sebesar 199,95, nilai median sebesar 197, nilai modus sebesar 186, nilai standar deviasi sebesar 57.914, nilai varians sebesar 3354,014, nilai range sebesar 297, nilai minimum sebesar 55, nilai maksimum sebesar 352, nilai sum sebesar 23994, nilai *skewness* dan kurtosis sebesar -0.474 dan 0.917. Nilai *skewness* yang negatif menunjukkan distribusi tidak simetris dan mengarah ke nilai negatif (ekor kurva mengarah ke kiri) sedangkan nilai kurtosis yang positif akan membuat distribusi data *perceived behavioral control* menjadi lebih runcing dibandingkan dengan kurva normal. Hal ini dapat dilihat pada gambar 4.7.



Gambar 4.7

Diagram batang variabel *perceived behavioral control*

#### 4.3.4 Data Deskriptif Intensi *Turnover*

Data deskriptif intensi *turnover* dapat dilihat dalam tabel 4. 8 berikut ini :

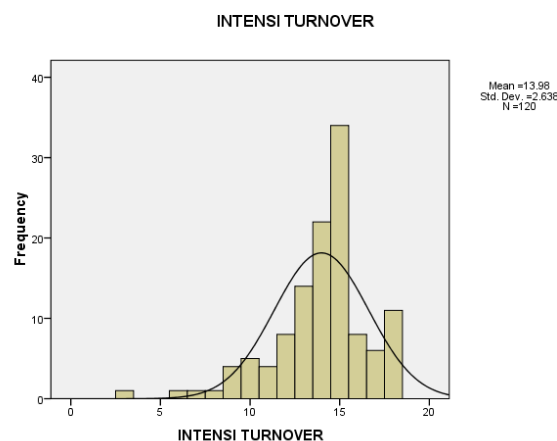
Tabel 4.8

Deskripsi data variabel intensi *turnover*

Statistik	Nilai pada Output
Mean	13,98
Median	14
Modus	15
Standar Deviasi	2,638
Varians	6,958
Range	15
Minimum	3
Maksimum	18
Sum	1678
Skewness	-1,119
Kurtosis	2,397



Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel intensi perilaku *turnover* memiliki mean sebesar 13,98, nilai median sebesar 14, nilai modus sebesar 15, nilai standar deviasi sebesar 2,638, nilai varians sebesar 6,958, nilai range sebesar 15, nilai minimum sebesar 3, nilai maksimum sebesar 18, nilai sum sebesar 1678, nilai *skewness* dan kurtosis sebesar -1,119 dan 2,397. Nilai *skewness* yang negatif menunjukkan distribusi tidak simetris dan mengarah ke nilai negatif (ekor kurva mengarah ke kiri) sedangkan nilai kurtosis yang positif akan membuat distribusi data intensi *turnover* menjadi lebih runcing dibandingkan dengan kurva normal. Hal ini dapat dilihat pada gambar 4.7.



Gambar 4.8

Diagram batang variabel intensi *turnover*

### 4.3.5 Pengujian Hipotesis Penelitian

#### 4.3.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimasukkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini perhitungan uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji chi-square. Chi-square digunakan untuk memperkirakan apakah ada perbedaan yang signifikan antara frekuensi yang diperoleh dengan

frekuensi yang diharapkan pada populasi (Suryaratri & Rangkuri, 2011). Sebuah data dapat dikatakan berdistribusi norma apabila nilai  $p > \alpha$ . Normalitas data variabel penelitian ini digambarkan dalam tabel 4. 9

Tabel 4. 9  
Uji Normalitas

Variabel	Nilai p	Interpretasi
<b>Sikap</b>	1,000	Normal
<b>Norma Subjektif</b>	0,996	Normal
<b><i>Perceived Behavioral Control</i></b>	1,000	Normal

#### 4.3.5.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dalam pennenelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel terikat dengan variabel bebas. Jika nilai  $p < \alpha$  maka dapat dikatakan kedua variabel bersifat linier satu sama lain. Hasil uji linieritas variabel dalam penelitian ini digambarkan dalam tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10  
Uji Linieritas

Variabel	Nilai p	Interpretasi
<b>Sikap – Intensi <i>Turnover</i></b>	0,000	Linier
<b>Norma Subjektif – Intensi <i>Turnover</i></b>	0,000	Linier
<b><i>Perceived Behavioral Control</i> – Intensi <i>Turnover</i></b>	0,000	Linier

#### 4.3.5.3 Uji Korelasi

Pengujian korelasi dilakukan terlebih dahulu antara variabel X dengan variabel Y sebelum melakukan uji hipotesis menggunakan analisis regresi. Hal tersebut dikarenakan uji korelasi dan uji regresi berkaitan satu sama lain. Singkatnya, jika sudah melakukan pengujian dan terdapat

hubungan antar variabel maka pengujian dapat dilanjutkan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel tersebut. Korelasi antar variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.11 di bawah ini :

Tabel 4.11

## Uji Korelasi

Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai p	Interpretasi
<b>Sikap – Intensi <i>Turnover</i></b>	0,618	0,000	Korelasi signifikan
<b>Norma Subjektif – Intensi <i>Turnover</i></b>	0,589	0,000	Korelasi signifikan
<b><i>Perceived Behavioral Control</i> – Intensi <i>Turnover</i></b>	0,593	0,000	Korelasi signifikan

## 4.3.5.4 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF), dimana variabel dikatakan mempunyai masalah multikolinearitas apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF lebih besar dari 10.

Tabel 4.12

## Uj Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.299	.680		12.199	.000		
	SIKAP	.019	.006	.362	2.959	.004	.336	2.977
	NORMA SUBJEKTIF	.016	.013	.194	1.285	.201	.222	4.509
	PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL	.006	.007	.133	.823	.412	.194	5.152

a. Dependent Variable: INTENSI TURNOVER

Berdasarkan pengujian menggunakan spss, diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel sikap, norma subjektif dan *perceived behavioral control*

lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti antara variabel sikap, norma subjektif dan *perceived behavioral control* tidak memiliki masalah multikolinearitas.

#### 4.3.5.5 Uji Hipotesis

Hipotesis alternatif (Ha) dalam penelitian ini ada 4 yang terdiri dari 1 hipotesis mayor dan 3 hipotesis minor. Rinciannya adalah sebagai berikut :

- a) Hipotesis mayor (Ha) : terdapat pengaruh yang signifikan sikap, norma subjektif, dan *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X di Jakarta.
- b) Hipotesis Minor 1 (Ha1) : terdapat pengaruh yang signifikan sikap terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X di Jakarta.
- c) Hipotesis minor 2 (Ha2) : terdapat pengaruh yang signifikan norma subjektif terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X di Jakarta.
- d) Hipotesis minor 3 (Ha3) : terdapat pengaruh yang signifikan *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X di Jakarta.

Untuk menguji hipotesis-hipotesis tersebut maka dilakukan perhitungan analisis regresi menggunakan aplikasi SPSS versi 16 sebagai berikut :

Tabel 4.13  
Uji Signifikansi Keseluruhan

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344.632	3	114.877	27.570	.000 <sup>a</sup>
	Residual	483.335	116	4.167		
	Total	827.967	119			
a. Predictors: (Constant), PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL, SIKAP, NORMA SUBJEKTIF						
b. Dependent Variable: INTENSI TURNOVER						

Uji regresi menghasilkan F sebesar 27,570 dan nilai p sebesar 0,000 sementara itu diketahui nilai F tabel adalah 2,68. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel dan nilai p lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mayor ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan sikap, norma subjektif, dan *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover*.

Tabel 4.14  
Uji Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 <sup>a</sup>	.416	.401	2.041

a. Predictors: (Constant), PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL, SIKAP, NORMA SUBJEKTIF

Tabel model *summary* di atas menggambarkan bagaimana pengaruh dari 3 faktor terhadap intensi turnover karyawan di perusahaan X. Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa faktor sikap, norma subjektif, dan *perceived behavioral control* memiliki pengaruh ke intensi turnover sebesar **41,6%** dan sisa pengaruhnya sebesar **58,4%** dipengaruhi oleh faktor lain selain ketiga faktor tersebut.

Tabel 4.15  
Uji Regresi Parsial

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig.	
		Coefficients	Coefficients			
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	8.299	.680		12.199	.000
	SIKAP	.019	.006	.362	2.959	.004
	NORMA SUBJEKTIF	.016	.013	.194	1.285	.201
	PERCEIVED	.006	.007	.133	.823	.412
	BEHAVIORAL CONTROL					

a. Dependent Variable: INTENSI TURNOVER

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 3 hipotesis minor yang diajukan, terdapat 1 hipotesis minor yang terbukti dan 2 hipotesis minor yang lain tidak terbukti. Suatu hipotesis ( $H_a$ ) dapat diterima ketika nilai  $p$  lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ . Berikut ini merupakan rinciannya:

- Hipotesis minor 1 ( $H_{a1}$ ) yaitu terdapat pengaruh yang signifikan sikap terhadap intensi *turnover* pada karyawan perusahaan X di Jakarta. Hipotesis ini **terbukti** karena memiliki nilai  $p$  yang lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ .
- Hipotesis minor 2 ( $H_{a2}$ ) yaitu terdapat pengaruh yang signifikan norma subjektif terhadap intensi *turnover* pada karyawan perusahaan X di Jakarta. Hipotesis ini **tidak terbukti** karena memiliki nilai  $p$  yang lebih besar dari  $\alpha=0,05$ .
- Hipotesis minor 2 ( $H_{a2}$ ) yaitu terdapat pengaruh yang signifikan *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan perusahaan X di Jakarta. Hipotesis ini **tidak terbukti** karena memiliki nilai  $p$  yang lebih besar dari  $\alpha=0,05$ .

Berdasarkan hasil analisis data dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Intensi Turnover} = 8,299 + 0,019 \text{ sikap} + 0,016 \text{ norma subjektif} + 0,006 \text{ perceived behavioral control}$$

Persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi intensi *turnover* pada karyawan berdasarkan 3 faktor pembentuk intensi. Persamaan di atas mengandung makna bahwa semakin tinggi sikap, norma subjektif dan *perceived behavioral control*, maka intensi *turnover* karyawan akan semakin tinggi pula.

#### 4.4 Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis diketahui terdapat 2 hipotesis yang diterima dari 4 hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diterima adalah hipotesis mayor dan hipotesis minor yang pertama. Hasil analisis regresi ganda untuk menguji hipotesis mayor, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sikap, norma subjektif, dan *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X di Jakarta. Hal ini sejalan dengan konsep teori yang dijelaskan oleh Ajzen juga beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti tentang 3 faktor untuk memprediksi intensi tersebut. Selain itu, dalam penelitian ini pengaruh variabel sikap, norma subjektif, dan *perceived behavioral control* sebesar 41,6%. Dengan kata lain, terdapat 58,4% pengaruh dari variabel lain selain 3 faktor tersebut yang belum diketahui melalui metode TPB yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis minor, diketahui bahwa hipotesis yang diterima adalah pengaruh sikap terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X di Jakarta. Hipotesis tersebut diterima karena memiliki nilai  $p$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  yaitu sebesar 0,004. Hasil ini menunjukkan bahwa sikap dapat mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan. Artinya, karyawan memiliki keyakinan bahwa melakukan *turnover* dapat bermanfaat dan memberikan konsekuensi yang positif bagi dirinya.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap yang positif terhadap perilaku *turnover*. Artinya karyawan memiliki keyakinan bahwa perilaku *turnover* menghasilkan *outcome* yang positif seperti,

mendapatkan penghasilan yang lebih baik, menambah pengalaman kerja, dan lainnya sehingga ia memiliki sikap yang positif terhadap perilaku *turnover*. Sikap diasumsikan dari keyakinan-keyakinan atas perilaku dan evaluasi secara positif atau negatif dari hasil perilaku tersebut. Apabila keyakinan dan evaluasi karyawan terhadap perilaku *turnover* positif, maka akan menimbulkan niat/intensi untuk melakukan perilaku *turnover*.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Christina (2011). Pada penelitian ini menemukan hasil yang sama yaitu hanya variabel sikap yang signifikan berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan sedangkan variabel norma subjektif dan *perceived behavioral control* tidak signifikan berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan. Akan tetapi, dalam penelitian ini, variabel kontrol perilaku atau PBC masih dapat diperhitungkan karena *error*nya masih sekitar 10%.

Selanjutnya, uji hipotesis minor yang kedua menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan norma subjektif terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X di Jakarta. Hal ini dikarenakan nilai  $p$  norma subjektif lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  yaitu sebesar 0,201. Norma subjektif adalah pengaruh dari lingkungan atau orang-orang yang dinilai penting bagi individu.

Dalam konteks penelitian ini, orang yang diprediksi memiliki pengaruh besar dalam berbagai hal adalah teman kantor, atasan, pasangan dan keluarga. Namun ternyata dalam penelitian intensi *turnover* di perusahaan ditemukan hasil yang tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa norma subjektif tidak menjadi alasan bagi karyawan untuk melakukan atau tidak melakukan *turnover* di perusahaan.

Sama halnya dengan uji hipotesis minor yang kedua, uji hipotesis yang ketiga diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X di Jakarta. Hal ini dikarenakan nilai  $p$  *perceived behavioral control* lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  yaitu sebesar 0,412.



Hal ini cukup berbeda dengan teori yang dikembangkan oleh Ajzen serta beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa faktor *perceived behavioral control* merupakan faktor yang paling mempengaruhi intensi perilaku individu. *Perceived behavioral control* merupakan persepsi individu terhadap kemudahan atau kesulitan akses untuk melakukan perilaku tersebut. Artinya perilaku dapat dimunculkan oleh individu ketika terjadi kesamaan antara persepsi tentang kemudahan melakukan dan kesempatan untuk melakukan perilaku tersebut.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa ternyata PBC tidak signifikan berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan. Hal ini bisa saja disebabkan karena karyawan tidak memiliki keyakinan mengenai faktor-faktor apa saja yang menghambat atau mendorong dirinya untuk melakukan perilaku *turnover*. Selain itu hal ini bisa juga disebabkan oleh karyawan tidak menemukan hal-hal yang dapat mendorong atau menghambat perilaku *turnover*.

#### 4.5 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

- a) Dalam pengambilan sampel, peneliti menemukan kesulitan dalam mencari karyawan yang bersedia mengisi kuesioner sehingga peneliti meminta kepada pihak HC untuk membantu dalam proses penyebaran kuesioner. Hal ini membuat peneliti tidak bisa mengontrol apakah karyawan mengisi kuesioner tersebut dengan benar atau tidak dan karyawan juga tidak bisa bertanya kepada peneliti jika ada pernyataan yang kurang dimengerti.
- b) Instrumen yang digunakan pada saat penelitian final ada beberapa indikator yang tidak dimasukkan karena item untuk indikator-indikator tersebut pada saat uji coba tidak valid atau gugur. Hal ini bisa menyebabkan instrumen tidak tepat dan kurang akurat untuk mengukur variabel yang ingin diukur.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan sikap, norma subjektif, dan *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X di Jakarta.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan sikap terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X di Jakarta.
3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan norma subjektif terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X di Jakarta.
4. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan *perceived behavioral control* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X di Jakarta.

#### 5.2 Implikasi

Hasil penelitian menjelaskan bahwa sikap merupakan determinan intensi yang berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. X. Oleh karena itu, implikasi dari penelitian ini adalah semakin positif sikap karyawan terhadap perilaku berpindah-pindah tempat kerja (*turnover*), maka semakin kuat intensi karyawan tersebut untuk melakukan *turnover*. Sebaliknya, semakin negatif sikap karyawan

terhadap perilaku berpindah-pindah tempat kerja (*turnover*), maka semakin lemah intensi karyawan tersebut untuk melakukan *turnover*.

*Belief* yang terkait adalah *belief* mengenai keuntungan dan kerugian yang didapatkan ketika melakukan *turnover* di perusahaan berdasarkan pengalaman masa lalu karyawan tentang perilaku *turnover* tersebut, atau berdasarkan informasi yang diperoleh karyawan dengan melakukan observasi pada karyawan lain, juga evaluasi terhadap keuntungan dan kerugian yang dapat menguatkan atau melemahkan sikap karyawan terhadap perilaku *turnover* di perusahaan.

Ketika karyawan merasakan bahwa semakin banyak keuntungan yang didapatkan ketika melakukan perilaku *turnnover*, maka karyawan akan cenderung menganggap mudah bagi dirinya untuk berpindah-pindah tempat kerja atau perusahaan. Jika pada diri setiap karyawan sudah ada intensi untuk melakukan perilaku *turnover*, maka kemungkinan besar karyawan tersebut akan melakukan perilaku tersebut. Akan tetapi, jika karyawan sudah pernah melakukan perilaku *turnover*, maka intensi untuk mengulangi perilaku tersebut akan semakin tinggi.

Permasalahan *turnover* merupakan permasalahan yang dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Jika di dalam sebuah perusahaan ada karyawan yang melakukan *turnover* maka dikhawatirkan karyawan lain akan terpengaruh untuk melakukan *turnover* juga. Hal ini jelas akan membawa kerugian bagi perusahaan karena perusahaan harus mencari pengganti karyawan yang melakukan *turnover* tadi. Selain harus mencari pengganti karyawan yang melakukan *turnover*, perusahaan juga tentu akan mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk melakukan proses perekrutan karyawan hingga mendapatkan karyawan yang diinginkan. Oleh karena itulah perilaku *turnover* karyawan di perusahaan merupakan permasalahan yang mengkhawatirkan dan harus segera ditangani.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang teori TPB dan intensi, sebaiknya perlu memperhatikan variabel-variabel lain, seperti variabel personal dan situasional yang mungkin dapat menjadi faktor kontrol lain terhadap terjadinya perilaku tertentu.
2. Bagi perusahaan diharapkan untuk dapat mulai memikirkan cara menangani masalah *turnover* karyawan yang dinilai cukup membuat kerugian pada perusahaan dan mempengaruhi kualitas kerja. Salah satunya adalah dengan pemberian deskripsi pekerjaan yang jelas sehingga tidak ada beban kerja yang berbeda-beda untuk karyawan yang mempunyai jabatan dan ditempatkan di departemen yang sama.
3. Bagi pihak Human Capital bisa menjalankan sistem rekrutmen secara terperinci dan menyesuaikan dengan kebutuhan yang ada serta lebih memberikan kesempatan kenaikan jabatan bagi karyawan potensial di dalam perusahaan daripada merekrut karyawan baru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, Icek. (2006). *TPB Questionnaire Construction: Constructing Theory of Planned Behavior Questionnaire*. Mei 29, 2014. <http://people.umass.edu/aizen/tpb.html>
- Akbar, K. P. & Amin, Z. (2013). *Analysis of Psychological Well-being and Turnover intentions of Hotel Employees: An Empirical Study. International Journal of Innovation and Applied Studies ISSN 2028-9324*. 3 (3): 662-671.
- Arum, M.D. (2010). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, dan Persepsi Kendali Perilaku dalam Memprediksi Intensi Wanita Melakukan Pemeriksaan Payudara Sendiri. *PSIKOBUANA*, 162-172.
- Awaldi. (2013). *Bank Memahami Nasabah, tapi Kurang Memahami Karyawan*, (online), (<http://www.infobanknews.com/2013/03/bank-memahami-nasabah-tapi-kurang-memahami-karyawan/>), diakses 11 Maret 2013)
- Azwar, S. (2003). *Sikap manusia teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Balogun, A. G. & Olowodunoye, S. A. (2012). Psychological Factors As Predictors of *Turnover* Intention Among Employees of Post-Consolidation Banks In Nigeria. *European Scientific Journal*. 8 (20):81-95
- Dong, H. C. & Jung, M. S. (2012). Job Embeddedness and Turnover Intentions: An Empirical Investigation of Construction IT Industries. *International Journal of Advanced Science and Technology*. 40 : 101-110.

- Fausiah, Muis, M., & Wahyu, A. Pengaruh Sikap, Norma Subyektif, dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Intensi Karyawan untuk Berperilaku K3 di Unit PLTD PT PLN (PERSERO) Sektor Tello Wilayah Sulselbar (Aplikasi TPB). Mei 29, 2014. <http://repository.unhas.ac.id>
- Gillis, D.A (1989). Nursing management: a system approach. Philadelphia: W.B. Saunder Company.
- Nisa, H. D. W, Suharsono, Y. & Ingarianti, T. M. (NA). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas dan Efisiensi Organisasi*.
- Hidayat, Widi & Argo Adhi Nugroho. (2010). Studi Empiris Theory of Planned Behavior dan Pengaruh Kewajiban Moral pada Perilaku Ketidakpatuhan Pajak Wajib Pajak Orang Pribadi. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol.12 No.2*, 82-93.
- Ismail, V. Y., & Zain, E. (2008). Peranan Sikap, Norma Subjektif, dan Perceived Behavioral Control terhadap Intensi Pelajar SLTA untuk Memilih Fakultas Ekonomi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Volume 5 Nomor 3*.
- Jannah, K. Z. & Andriani F. (2013). *Pengaruh Sikap, Norma Subyektif, dan PBC Mahasiswa terhadap Intensi Plagiat dalam Tugas Akademik*. Jurnal Psikologi Kepribadian dan Sosial Vol.02 No. 03.
- Jillian J Francis. (2004). *Constructing Questionnaire Based on the Theory of Planned Behavior: A manual for Health Services Researchers*. United Kingdom: Research into Practice
- Lindrianasari., Jogiyanto., Supriyadi., Miharjo, S. (2013) Kepribadian sebagai pemoderasi hubungan antara persepsi CEO atas kompensasi yang diterima pada keinginan CEO untuk keluar perusahaan secara sukarela. Universitas Gadjah Mada.

- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Permata Wulandari. (2008). Turnover Tidak Akan Menjadi Masalah Kembali Bagi Perusahaan. Jakarta: Vibiznews – HR; [2012-12-10]. Tersedia pada: [http://managementdaily.co.id/journal/index/category/human\\_resources/131/60](http://managementdaily.co.id/journal/index/category/human_resources/131/60)
- Rangkuti, A. A. (2012). *Konsep dan Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif Bidang Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: FIP Press.
- Samad, Sarminah. (2006), "Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors", The Journal of American Academy of Business, Cambridge, Vol.8, No.2, March
- Teo, T. & Lee C. B. (2010). *Examining the efficacy of the Theory of Planned Behavior (TPB) to understand pre-service teachers' intention to use technology*. Singapore: Nanyang Technology University.
- Theodosia CN. (2010). Prospek Pengembangan Karir terhadap Intensi Turnover. *Hospitour*. 1 (1):17-28.
- Triyanto, A. & Santosa, T. E. C. (2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. 7 (4) : 1-13.
- Tondok, Marselius S., Ardiansyah, Ficky, & Ayuni. (2012). Intensi Kepatuhan Menggunakan Helm Pada Pengendara Sepeda Motor: Aplikasi Teori Perilaku Berencana. Retrieved from <http://repository.ubaya.ac.id/3466/>
- Wirabrata, D. G. F. Fajrianthi. Hubungan Adversity Quotient dengan Intensi Turnover pada Perawat di Instansi Gawat Darurat RSUP Sanglah. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.

## LAMPIRAN

### 1. Hasil Elisitasi *Salient Belief*

#### 1.1 Elisitasi *Salient Belief* Sikap

NO	KONSEKUENSI POSITIF	F
1	menambah pengalaman kerja yang baru	15
2	penghasilan yang lebih baik dari sebelumnya.	10
3	menambah relasi	6
4	karir yang lebih tinggi / lebih baik dari sebelumnya	5
5	menambah informasi untuk menghadapi tantangan baru	3
6	bisa lebih mengembangkan diri	2

NO	KONSEKUENSI NEGATIF	F
1	kesulitan beradaptasi	11
2	kehilangan karir yang sudah dibangun	7
3	kehilangan teman-teman yang sudah lama dikenal	5
4	suasana dan kultur yang baru tidak sesuai dengan harapan	5
5	dianggap kurang loyal	5
6	di <i>blacklist</i> oleh perusahaan	2

#### 1.2 Hasil *Salient Belief* Norma Subjektif

NO	INDIVIDU/KELOMPOK YANG MENDUKUNG	F
1	teman di luar kantor	16
2	orang tua	15
3	pasangan	12
4	rekan kerja	10

NO	INDIVIDU/KELOMPOK YANG MENGHAMBAT	F
1	rekan kerja	20
2	atasan	13
3	keluarga	7

#### 1.3 Hasil *Salient Belief Perceived Behavioral Control*

NO	KONDISI YANG MENDUKUNG	F
1	lingkungan kerja di kantor yang sudah tidak nyaman	9
2	penghasilan	9
3	adanya persaingan yang kurang sehat antar karyawan	8
4	peluang karir yang lebih baik	5
6	bosan dengan suasana pekerjaan	4
7	Lokasi kerja yang jauh	3
8	job desc tidak jelas	3
9	Manajemen perusahaan	3

NO	KONDISI YANG MENGHAMBAT	F
1	lingkungan kerja yang kondusif	9
3	gaji yang cukup	8
4	lokasi kerja yang strategis	8
5	kontrak kerja yang belum habis waktunya	6
6	status karyawan yang sudah tetap	5
7	karir diperusahaan saat ini sedang naik	3



## 2. Instrumen Intensi *Turnover*

### 2.1 Instrumen Uji Coba

#### KATA PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner  
 Lampiran : Satu berkas  
 Judul Skripsi : **Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, dan *Perceived Behavioral Control* Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan**

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian skripsi yang sedang saya lakukan di Jurusan Psikologi Universitas Negeri Jakarta, maka saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Sebelumnya saya mengucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu karena telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjawab beberapa pernyataan yang akan diajukan di bawah ini.

Pernyataan-pernyataan di bawah ini bukanlah tes psikologi atau penilaian yang dilakukan oleh perusahaan, kuesioner ini murni untuk penelitian yang sedang peneliti lakukan. Oleh karena itu, Bapak/Ibu tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Semua jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu adalah benar dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu saat ini. Peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas Bapak/Ibu dan hanya akan digunakan untuk penelitian. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini.

Atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Jakarta, Maret 2014  
 Hormat saya,

Lulu Melani

---

**Silakan mengisi pertanyaan di bawah ini terlebih dahulu sebelum melanjutkan ke halaman berikutnya.**

#### KARAKTERISTIK RESPONDEN:

- a. Umur : ..... Tahun
- b. Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan \*)
- c. Jabatan : STAFF / SPV / MANAGER \*)
- d. Lama bekerja : ..... Bulan/Tahun \*)
- e. Pendidikan terakhir : .....
- f. Status perkawinan : Belum Menikah / Menikah \*)

\*) Coret yang tidak perlu

## KUESIONER A

### 1. *Behavioral Belief*

Berikut ini terdapat butir-butir pernyataan, baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk memberikan penilaian sesuai dengan apa yang anda pikirkan atau rasakan, dengan cara menyilang (X) salah satu dari enam jawaban yang tersedia, pada bagian kanan dari masing-masing pernyataan.

Pilihan jawabannya adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

ATS = Agak Tidak Setuju

AS = Agak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

**Berikut ini adalah pernyataannya. Kerjakan dengan cermat dan teliti !**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Berpindah tempat kerja menambah pengalaman kerja yang baru bagi saya.						
2	Saya tetap bertahan di perusahaan meskipun jenjang karir tidak berkembang.						
3	Berpindah tempat kerja membuat saya berkesempatan memperoleh penghasilan yang lebih baik.						
4	Saya tetap bertahan di perusahaan meskipun tidak menambah wawasan baru mengenai pekerjaan.						
5	Saya bertahan di perusahaan agar tidak kehilangan karir yang sudah dibangun.						
6	Berpindah tempat kerja membuat saya memperoleh karir yang lebih baik dari sebelumnya.						
7	Saya tetap bertahan di perusahaan meskipun pengalaman kerja yang didapat sedikit.						
8	Saya bertahan di perusahaan agar tidak perlu melakukan adaptasi di tempat yang baru.						
9	Berpindah tempat kerja menambah wawasan saya mengenai bidang pekerjaan yang baru.						
10	Saya tetap berpindah tempat kerja meskipun dianggap tidak loyal.						
11	Saya tetap bertahan di perusahaan meskipun relasi yang dimiliki tidak bertambah.						
12	Berpindah tempat kerja dapat mengembangkan keahlian saya.						
13	Saya tetap berpindah tempat kerja meskipun kehilangan karir yang sudah dibangun.						
14	Saya bertahan di perusahaan agar tidak di blacklist.						
15	Saya tetap bertahan di perusahaan ini meskipun penghasilan yang didapat tidak sesuai.						
16	Saya tetap berpindah tempat kerja meskipun sulit beradaptasi di tempat kerja yang baru.						
17	Saya dapat menambah relasi jika berpindah tempat kerja.						

18	Saya bertahan di perusahaan karena memiliki loyalitas.						
<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
19	Saya tetap berpindah tempat kerja meskipun di <i>blacklist</i> oleh perusahaan.						
20	Saya tetap bertahan di perusahaan meskipun keahlian saya tidak berkembang.						

## 2. Outcome Of Evaluation

Berikut ini terdapat butir-butir pernyataan, baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta memberikan penilaian sesuai dengan yang anda pikirkan, dengan mengisi titik-titik menggunakan pilihan jawaban yang disediakan. Cara menilainya adalah dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang ada di sebelah kanan pernyataan.

Pilihan jawabannya adalah sebagai berikut:

SBu = Sangat Buruk  
 Bu = Buruk  
 ABu = Agak Buruk  
 AB = Agak Baik  
 B = Baik  
 SB = Sangat Baik

**Berikut ini adalah pernyataannya. Kerjakanlah dengan cermat dan teliti !**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					
		SBu	Bu	ABu	AB	B	SB
1	Menambah pengalaman kerja yang baru merupakan hal yang .....						
2	Jenjang karir yang tidak berkembang merupakan hal yang .....						
3	Berkesempatan memperoleh penghasilan yang lebih baik merupakan hal yang .....						
4	Tidak bertambahnya wawasan mengenai pekerjaan merupakan hal yang .....						
5	Kehilangan karir yang sudah dibangun merupakan hal yang .....						
6	Bagi saya, berkesempatan memperoleh karir yang lebih baik merupakan hal yang .....						
7	Bagi saya, sedikitnya pengalaman kerja yang didapatkan merupakan hal yang .....						
8	Bagi saya, sulit beradaptasi di lingkungan kerja yang baru merupakan hal yang .....						
9	Bagi saya, bertambahnya wawasan mengenai bidang pekerjaan yang baru merupakan hal yang .....						
10	Bagi saya, dianggap tidak loyal merupakan hal yang .....						
11	Bagi saya, tidak bertambahnya relasi yang dimiliki merupakan hal yang .....						
12	Bagi saya, berkembangnya keahlian yang saya miliki merupakan hal yang .....						
13	Bagi saya, kehilangan karir yang sudah dibangun merupakan hal yang .....						

NO	PERNYATAAN	SBu	Bu	ABu	AB	B	SB
14	Bagi saya, di <i>blacklist</i> oleh perusahaan merupakan hal yang .....						
15	Bagi saya, mendapatkan penghasilan yang tidak sesuai dengan harapan merupakan hal yang .....						
16	Bagi saya, sulit beradaptasi di tempat kerja yang baru merupakan hal yang .....						
17	Bagi saya, bertambahnya relasi kerja merupakan hal yang .....						
18	Bagi saya, dianggap tidak loyal merupakan hal yang .....						
19	Bagi saya, di <i>blacklist</i> oleh perusahaan merupakan hal yang .....						
20	Saya tetap bertahan di perusahaan meskipun keahlian saya tidak berkembang.						

### KUESIONER B

#### 3. Normative Belief

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan, Anda diminta untuk memberikan penilaian sesuai dengan apa yang anda pikirkan. Caranya adalah dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang ada di sebelah kanan pernyataan.

Pilihan jawabannya adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

ATS = Agak Tidak Setuju

AS = Agak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Berikut ini adalah pernyataannya. Kerjakanlah dengan cermat dan teliti !

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Pendapat yang buruk dari teman mengenai pekerjaan saya, membuat saya ingin mencari pekerjaan lain.						
2	Rekan kerja yang tidak bisa bekerjasama membuat saya ingin keluar dari perusahaan.						
3	Saya tetap berpindah tempat kerja meskipun keluarga mendukung pekerjaan saya.						
4	Saya tetap berpindah tempat kerja meskipun atasan mendukung pekerjaan saya.						
5	Saya keluar dari perusahaan jika orang tua tidak menyukai pekerjaan saya saat ini.						
6	Saya berpindah tempat kerja jika pasangan memintanya.						
7	Saya tetap bertahan dengan pekerjaan ini meskipun teman mengatakan hal buruk mengenai hal ini.						
8	Saya tetap bekerja di perusahaan ini meskipun rekan kerja tidak menyenangkan.						
9	Rekan kerja yang kooperatif membuat saya tetap bertahan di perusahaan ini.						

NO	PERNYATAAN	STS	TS	ATS	AS	S	SS
10	Atasan yang mendukung pekerjaan membuat saya bertahan di perusahaan.						
11	Saya tetap bertahan di perusahaan meskipun orang tua tidak menyukai pekerjaan saya.						
12	Saya tetap bertahan di perusahaan meskipun pasangan menginginkan saya untuk keluar.						
13	Keluarga yang mendukung pekerjaan saya membuat saya bertahan di perusahaan.						
14	Saya tetap berpindah tempat kerja meskipun memiliki rekan kerja yang dapat diajak berkoordinasi.						

#### 4. Motivation to Comply

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan, Anda diminta untuk memberikan penilaian sesuai dengan apa yang anda pikirkan. Caranya adalah dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang ada di sebelah kanan pernyataan.

Pilihan jawabannya adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

ATS = Agak Tidak Setuju

AS = Agak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Berikut ini adalah pernyataannya. Kerjakanlah dengan cermat dan teliti !

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Bagi saya, pendapat teman merupakan hal yang penting.						
2	Bagi saya, pendapat rekan kerja merupakan hal yang penting.						
3	Biasanya saya mengikuti apa yang dikatakan oleh keluarga saya.						
4	Biasanya saya mengikuti apa yang dikatakan oleh atasan saya.						
5	Bagi saya, pendapat orang tua merupakan hal yang penting.						
6	Bagi saya, pendapat pasangan merupakan hal yang penting.						
7	Biasanya saya mengikuti apa yang dikatakan oleh teman saya.						
8	Biasanya saya mengikuti apa yang dikatakan oleh rekan kerja saya.						
9	Bagi saya, pendapat atasan merupakan hal yang penting.						
10	Biasanya saya mengikuti apa yang dikatakan oleh orang tua saya.						
11	Biasanya saya mengikuti apa yang dikatakan oleh pasangan saya.						
12	Bagi saya, pendapat keluarga merupakan hal yang penting.						

### KUESIONER C

#### 5. Control Belief

Berikut ini terdapat dua bagian kuesioner yang masing-masing berisi beberapa pernyataan. Anda diminta untuk memberikan penilaian sesuai dengan apa yang anda pikirkan, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang ada di sebelah kanan pernyataan.

Pilihan jawabannya adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

ATS = Agak Tidak Setuju

AS = Agak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Berikut ini adalah pernyataannya. Kerjakanlah dengan cermat dan teliti !

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya berpindah tempat kerja jika lingkungan kerjanya tidak nyaman lagi bagi saya.						
2	Gaji yang sesuai membuat saya tetap bertahan di perusahaan.						
3	Saya tetap bertahan di perusahaan meskipun mendapatkan tugas yang bukan pekerjaan saya.						
4	Saya tetap keluar dari perusahaan meskipun jenjang karirnya jelas.						
5	Saya berpindah tempat kerja jika gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan harapan.						
6	Lingkungan kerja yang nyaman membuat saya tetap bertahan di perusahaan.						
7	Saya tetap bertahan di perusahaan meskipun lokasinya jauh.						
8	Saya tetap keluar dari perusahaan meskipun status karyawan sudah tetap.						
9	Saya berpindah tempat kerja jika terdapat persaingan yang tidak kompetitif antar karyawan.						
10	Lokasi tempat kerja yang strategis membuat saya tetap bertahan di perusahaan.						
11	Saya tetap bertahan di perusahaan meskipun pekerjaannya membosankan.						
12	Saya tetap keluar dari perusahaan meskipun masih terikat kontrak kerja.						
13	Adanya peluang karir yang lebih baik membuat saya ingin keluar dari perusahaan.						
14	Adanya kontrak kerja yang masih aktif membuat saya tetap bertahan di perusahaan.						
15	Saya tetap bertahan di perusahaan meskipun peluang karirnya tidak banyak.						
16	Saya tetap keluar dari perusahaan meskipun lokasinya strategis.						
17	Rasa bosan akan suasana pekerjaan membuat saya ingin keluar dari perusahaan.						

NO	PERNYATAAN	STS	TS	ATS	AS	S	SS
18	Status karyawan yang sudah tetap membuat saya bertahan di perusahaan.						
19	Saya tetap bertahan di perusahaan meskipun persaingan antar karyawannya tidak kompetitif.						
20	Saya tetap keluar dari perusahaan meskipun gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan yang diinginkan.						
21	Lokasi kerja yang jauh membuat saya ingin keluar dari perusahaan.						
22	Kepastian jenjang karir membuat saya tetap bertahan di perusahaan.						
23	Saya tetap bertahan di perusahaan meskipun gaji yang diperoleh tidak sesuai harapan.						
24	Saya tetap keluar dari perusahaan meskipun lingkungan kerjanya kondusif.						
25	Pembagian tugas kerja yang membingungkan membuat saya ingin keluar dari perusahaan.						
26	Manajemen perusahaan yang tidak profesional membuat saya ingin keluar dari perusahaan.						
27	Saya tetap bertahan di perusahaan meskipun lingkungan kerjanya sudah tidak nyaman.						
28	Saya tetap keluar dari perusahaan meskipun perusahaan memiliki manajemen yang profesional.						

#### 6. Power of Control

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan. Anda diminta untuk memberikan penilaian sesuai dengan apa yang anda pikirkan, dengan mengisi titik-titik dengan pilihan jawaban yang disediakan. Cara menilainya adalah dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang ada di sebelah kanan pernyataan.

Pilihan jawabannya adalah sebagai berikut:

- SL = Sangat Lemah
- L = Lemah
- AL = Agak Lemah
- AK = Agak Kuat
- K = Kuat
- SK = Sangat Kuat

Berikut ini adalah pernyataannya. Kerjakanlah dengan cermat dan teliti !

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					
		SL	L	AL	AK	K	SK
1	Lingkungan kerja yang tidak nyaman menjadi faktor pendorong yang ..... untuk keluar dari perusahaan.						
2	Gaji yang sesuai menjadi faktor penghambat yang ..... bagi saya untuk bertahan di perusahaan.						
3	Bagi saya, pembagian tugas kerja yang tidak jelas, menjadi faktor pendorong yang ..... untuk keluar dari perusahaan.						
4	Bagi saya, adanya jenjang kari yang jelas menjadi faktor penghambat yang ..... untuk keluar dari perusahaan.						

NO	PERNYATAAN	SL	L	AL	AK	K	SK
5	Gaji yang tidak sesuai menjadi faktor pendorong yang ..... untuk keluar dari perusahaan.						
6	Kenyamanan kerja menjadi faktor penghambat yang ..... bagi saya untuk bertahan di perusahaan.						
7	Bagi saya, lokasi kerja yang jauh mejadi faktor pendorong yang ..... untuk keluar dari perusahaan.						
8	Bagi saya, status karyawan yang sudah tetap menjadi faktor penghambat yang ..... untuk keluar dari perusahaan.						
9	Adanya persaingan yang tidak sehat antar karyawan menjadi faktor pendorong yang ..... untuk keluar dari perusahaan.						
10	Lokasi kerja yang strategis menjadi faktor penghambat yang ..... bagi saya untuk bertahan di perusahaan.						
11	Bagi saya, pekerjaan yang membosankan menjadi faktor pendorong yang ..... untuk keluar dari perusahaan.						
12	Bagi saya, adanya kontrak kerja yang belum habis menjadi faktor penghambat yang ..... untuk keluar dari perusahaan.						
13	Mendapatkan peluang karir yang lebih baik menjadi faktor pendorong yang ..... untuk keluar dari perusahaan.						
14	Kontrak kerja yang belum habis menjadi faktor penghambat yang ..... bagi saya untuk bertahan di perusahaan.						
15	Bagi saya, adanya peluang karir yang lebih baik menjadi faktor pendorong yang ..... untuk keluar dari perusahaan.						
16	Bagi saya, lokasi tempat kerja menjadi faktor penghambat yang ..... untuk bertahan di perusahaan.						
17	Rasa bosan akan suasana pekerjaan menjadi faktor pendorong yang ..... untuk melakukan <i>turnover</i> .						
18	Status karyawan yang sudah tetap menjadi faktor penghambat yang ..... bagi saya untuk keluar dari perusahaan.						
19	Bagi saya, persaingan yang tidak kompetitif antar karyawan merupakan faktor pendorong yang ..... untuk keluar dari perusahaan.						
20	Bagi saya, gaji yang cukup merupakan faktor penghambat yang ..... untuk bertahan di perusahaan.						
21	Perjalanan ke lokasi tempat kerja yang macet menjadi faktor pendorong yang ..... untuk keluar dari perusahaan.						
22	Jenjang karir yang naik secara bertahap menjadi faktor penghambat yang ..... untuk keluar dari perusahaan.						
23	Bagi saya, gaji merupakan faktor pendorong yang ..... untuk keluar dari perusahaan.						
24	Bagi saya, lingkungan kerja yang nyaman menjadi faktor penghambat yang ..... untuk bertahan di perusahaan.						
25	Pembagian tugas kerja yang tidak jelas menjadi faktor pendorong yang ..... untuk keluar dari perusahaan.						
26	Aturan perusahaan yang tidak jelas menjadi faktor pendorong yang ..... untuk keluar dari perusahaan.						



NO	PERNYATAAN	SL	L	AL	AK	K	SK
27	Bagi saya, ketidaknyamanan lingkungan kerja merupakan faktor pendukung yang ..... untuk keluar dari perusahaan.						
28	Bagi saya, manajemen yang tidak profesional menjadi faktor pendorong yang ..... untuk keluar dari perusahaan.						

## KUESIONER D

### 7. Intensi *Turnover*

Berikut ini akan diberikan beberapa pernyataan. Anda diminta untuk memberikan penilaian sesuai dengan apa yang Anda pikirkan. Pilihan jawabannya adalah:

STM = Sangat Tidak Mungkin  
 TM = Tidak Mungkin  
 ATM = Agak Tidak Mungkin  
 AM = Agak Mungkin  
 M = Mungkin  
 SM = Sangat Mungkin

Berikut adalah pernyataannya. Kerjakan dengan cermat dan teliti !

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					
		STM	TM	ATM	AM	M	SM
1	Saya akan keluar dari perusahaan bila ada beberapa kondisi yang memungkinkan saya untuk melakukannya.						
2	Saya memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan dalam waktu satu bulan ini.						
3	Saya tidak akan keluar dari perusahaan walaupun beberapa kondisi memungkinkan saya melakukannya.						

**PERIKSA KEMBALI SELURUH JAWABAN ANDA, JANGAN SAMPAI ADA  
 PERNYATAAN YANG TERLEWAT !!**

☺ Terima kasih atas partisipasi Anda. ☺

## 2.2 Instrumen Final

### KATA PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner  
 Lampiran : Satu berkas  
 Judul Skripsi : **Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, dan *Perceived Behavioral Control* Terhadap Intensi Turnover Karyawan**

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian skripsi yang sedang saya lakukan di Jurusan Psikologi Universitas Negeri Jakarta, maka saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Sebelumnya saya mengucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu karena telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjawab beberapa pernyataan yang akan diajukan di bawah ini.

Pernyataan-pernyataan di bawah ini bukanlah tes psikologi atau penilaian yang dilakukan oleh perusahaan, kuesioner ini murni untuk penelitian yang sedang peneliti lakukan. Oleh karena itu, Bapak/Ibu tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Semua jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu adalah benar dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu saat ini. Peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas Bapak/Ibu dan hanya akan digunakan untuk penelitian. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini.

Atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Jakarta, 31 Maret 2015

Hormat saya,

Lulu Melani

---

**Silakan mengisi pertanyaan di bawah ini terlebih dahulu sebelum melanjutkan ke halaman berikutnya.**

#### KARAKTERISTIK RESPONDEN:

- a. Umur : ..... Tahun
- b. Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan \*)
- c. Jabatan : STAFF / SPV / MANAGER \*)
- d. Lama bekerja : ..... Bulan/Tahun \*)
- e. Pendidikan terakhir : .....
- f. Status perkawinan : Belum Menikah / Menikah \*)
- g. Nomor Handphone : ..... \*\*)

\*) Coret yang tidak perlu  
 pulsa senilai 10.000

\*\*) untuk pemberian insentif berupa

## KUESIONER A

### 1. *Behavioral Belief*

Berikut ini terdapat butir-butir pernyataan, baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk memberikan penilaian sesuai dengan apa yang anda pikirkan atau rasakan, dengan cara menyilang (X) salah satu dari enam jawaban yang tersedia, pada bagian kanan dari masing-masing pernyataan.

Pilihan jawabannya adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

ATS = Agak Tidak Setuju

AS = Agak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

**Berikut ini adalah pernyataannya. Kerjakan dengan cermat dan teliti !**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Berpindah tempat kerja menambah pengalaman kerja saya.						
2	Saya dianggap tidak loyal jika berpindah tempat kerja.						
3	Berpindah tempat kerja membuat saya berkesempatan memperoleh karir yang lebih baik.						
4	Saya memperoleh penghasilan yang lebih baik jika berpindah tempat kerja.						
5	Berpindah tempat membuat saya kehilangan karir yang sudah dibangun.						
6	Saya dapat menambah relasi kerja jika berpindah tempat kerja.						
7	Wawasan saya bertambah jika berpindah tempat kerja.						
8	Saya kesulitan untuk beradaptasi jika berpindah tempat kerja.						

## 2. Outcome Of Evaluation

Berikut ini terdapat butir-butir pernyataan, baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta memberikan penilaian sesuai dengan yang anda pikirkan, dengan mengisi titik-titik menggunakan pilihan jawaban yang disediakan. Cara menilainya adalah dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang ada di sebelah kanan pernyataan.

Pilihan jawabannya adalah sebagai berikut:

STD = Sangat Tidak Diinginkan

TD = Tidak Diinginkan

ATD = Agak Tidak Diinginkan

AD = Agak Diinginkan

D = Diinginkan

SD = Sangat Diinginkan

Berikut ini adalah pernyataannya. Kerjakanlah dengan cermat dan teliti !

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					
		STD	TD	ATD	AD	D	SD
1	Pengalaman kerja yang bertambah merupakan hal yang .....						
2	Dianggap tidak loyal merupakan hal yang .....						
3	Berkesempatan memperoleh karir yang lebih baik merupakan hal yang .....						
4	Memperoleh penghasilan yang lebih baik merupakan hal yang .....						
5	Kehilangan karir yang sudah dibangun merupakan hal yang .....						
6	Menambah relasi kerja merupakan hal yang .....						
7	Bertambahnya wawasan merupakan hal yang .....						
8	Sulit untuk beradaptasi merupakan hal yang .....						

## KUESIONER B

### 3. Normative Belief

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan, Anda diminta untuk memberikan penilaian sesuai dengan apa yang anda pikirkan. Caranya adalah dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang ada di sebelah kanan pernyataan.

Pilihan jawabannya adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

ATS = Agak Tidak Setuju

AS = Agak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

**Berikut ini adalah pernyataannya. Kerjakanlah dengan cermat dan teliti !**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Pendapat yang buruk dari teman mengenai pekerjaan saya, membuat saya ingin mencari pekerjaan lain.						
2	Atasan yang mendukung pekerjaan membuat saya bertahan di perusahaan.						
3	Saya ingin berpindah tempat kerja jika orang tua tidak menyukai pekerjaan saya.						
4	Rekan kerja yang kooperatif membuat saya tetap bertahan di perusahaan ini.						
5	Keluarga yang mendukung pekerjaan saya membuat saya bertahan di perusahaan.						
6	Rekan kerja yang tidak bisa bekerjasama membuat saya ingin berpindah tempat kerja.						

#### 4. *Motivation to Comply*

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan, Anda diminta untuk memberikan penilaian sesuai dengan apa yang anda pikirkan. Caranya adalah dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang ada di sebelah kanan pernyataan.

Pilihan jawabannya adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

ATS = Agak Tidak Setuju

AS = Agak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

**Berikut ini adalah pernyataannya. Kerjakanlah dengan cermat dan teliti !**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Pendapat teman merupakan hal yang penting bagi saya.						
2	Dukungan atasan merupakan hal yang penting bagi saya.						
3	Bagi saya apa yang dikatakan orang tua merupakan hal yang penting.						
4	Bagi saya apa yang dipikirkan oleh rekan kerja merupakan hal yang penting.						
5	Pendapat keluarga merupakan hal yang penting bagi saya.						
6	Melakukan apa yang dilakukan oleh rekan kerja merupakan hal yang penting bagi saya.						

### KUESIONER C

#### 5. Control Belief

Berikut ini terdapat dua bagian kuesioner yang masing-masing berisi beberapa pernyataan. Anda diminta untuk memberikan penilaian sesuai dengan apa yang anda pikirkan, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang ada di sebelah kanan pernyataan.

Pilihan jawabannya adalah sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

ATS = Agak Tidak Setuju

AS = Agak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Berikut ini adalah pernyataannya. Kerjakanlah dengan cermat dan teliti !

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya berpindah tempat kerja jika lingkungan kerja tidak nyaman.						
2	Saya berpindah tempat kerja jika gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan harapan.						
3	Lokasi tempat kerja yang strategis membuat saya tetap bertahan di perusahaan.						
4	Saya berpindah tempat kerja jika terdapat persaingan yang tidak kompetitif antar karyawan.						
5	Gaji yang sesuai membuat saya tetap bertahan di perusahaan.						
6	Rasa bosan akan suasana pekerjaan membuat saya ingin keluar dari perusahaan.						
7	Adanya kontrak kerja yang masih aktif membuat saya tetap bertahan di perusahaan.						
8	Lokasi kerja yang jauh membuat saya ingin keluar dari perusahaan.						
9	Status karyawan yang sudah tetap membuat saya bertahan di perusahaan.						
10	Pembagian tugas kerja yang membingungkan membuat saya ingin keluar dari perusahaan.						
11	Manajemen perusahaan yang tidak profesional membuat saya ingin keluar dari perusahaan.						

### 6. Power of Control

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan. Anda diminta untuk memberikan penilaian sesuai dengan apa yang anda pikirkan, dengan mengisi titik-titik dengan pilihan jawaban yang disediakan. Cara menilainya adalah dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang ada di sebelah kanan pernyataan.

Pilihan jawabannya adalah sebagai berikut:

- SL = Sangat Lemah
- L = Lemah
- AL = Agak Lemah
- AK = Agak Kuat
- K = Kuat
- SK = Sangat Kuat

Berikut ini adalah pernyataannya. Kerjakanlah dengan cermat dan teliti !

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					
		SL	L	AL	AK	K	SK
1	Lingkungan kerja yang tidak nyaman menjadi faktor pendorong yang ..... untuk berpindah tempat kerja.						
2	Gaji yang tidak sesuai menjadi faktor pendorong yang ..... untuk berpindah tempat kerja.						
3	Lokasi kerja yang strategis menjadi faktor penghambat yang ..... untuk berpindah tempat kerja.						
4	Adanya persaingan yang tidak kompetitif antar karyawan menjadi faktor pendorong yang ..... untuk berpindah tempat kerja.						
5	Pendapatan yang sesuai menjadi faktor penghambat yang ..... untuk berpindah tempat kerja.						
6	Rasa bosan menjadi faktor pendorong yang ..... untuk berpindah tempat kerja.						
7	Terikat kontrak kerja menjadi faktor penghambat yang ..... untuk berpindah tempat kerja.						
8	Lokasi kerja yang jauh menjadi faktor pendorong yang ..... untuk berpindah tempat kerja.						
9	Status karyawan yang sudah tetap menjadi faktor penghambat yang ..... untuk berpindah tempat kerja.						
10	Tugas kerja yang tidak sesuai dengan <i>jobdesc</i> menjadi faktor pendorong yang ..... untuk berpindah tempat kerja						
11	Manajemen perusahaan yang tidak profesional menjadi faktor pendorong yang ..... untuk berpindah tempat kerja.						



**KUESIONER D****7. Intensi *Turnover***

Berikut ini akan diberikan beberapa pernyataan. Anda diminta untuk memberikan penilaian sesuai dengan apa yang Anda pikirkan. Pilihan jawabannya adalah:

STS = Sangat Tidak Setuju  
 TS = Tidak Setuju  
 ATS = Agak Tidak Setuju  
 AS = Agak Setuju  
 S = Setuju  
 SS = Sangat Setuju

**Berikut adalah pernyataannya. Kerjakan dengan cermat dan teliti !**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN					
		STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya berharap untuk keluar dari perusahaan.						
2	Saya ingin keluar dari perusahaan.						
3	Saya berencana untuk keluar dari perusahaan.						

**PERIKSA KEMBALI SELURUH JAWABAN ANDA, JANGAN SAMPAI ADA  
 PERNYATAAN YANG TERLEWAT !!**

☺ Terima kasih atas partisipasi Anda. ☺

### 3. Hasil Uji Coba Instrumen

#### 3.1 Sikap

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. BB PosFav	160.00	172.983	.505	.776
2. BB PosUnfav	162.77	180.826	.227	.786
3. BB PosFav	160.03	167.389	.737	.768
4. BB PosUnfav	159.97	186.134	.006	.792
5. BB NegFav	160.25	169.953	.590	.772
6. BB PosFav	160.30	177.807	.308	.783
7. BB PosUnfav	162.55	187.303	-.054	.798
8. BB NegFav	161.30	171.841	.495	.776
9. BB PosFav	160.63	166.982	.820	.766
10. BB NegUnfav	161.80	187.892	-.073	.799
11. BB PosUnfav	159.85	183.825	.086	.791
12. BB PosFav	159.97	184.134	.098	.790
13. BB NegUnfav	161.52	176.356	.192	.790
14. BB NegFav	162.90	186.532	-.044	.801
15. BB PosUnfav	160.30	194.722	-.340	.803
16. BB NegUnfav	161.77	181.368	.098	.793
17. BB PosFav	160.55	163.743	.755	.764
18. BB NegFav	159.90	169.685	.650	.771
19. BB NegUnfav	161.57	176.521	.193	.790
20. BB PosUnfav	162.77	180.826	.227	.786
1. OE PosFav	159.28	181.325	.338	.784
2. OE PosUnfav	159.82	181.101	.294	.785
3. OE PosFav	161.53	172.897	.370	.780
4. OE PosUnfav	160.20	181.078	.141	.790
5. OE NegFav	161.03	176.745	.311	.783
6. OE PosFav	159.90	169.685	.650	.771
7. OE PosUnfav	159.27	185.250	.113	.789
8. OE NegFav	160.63	166.982	.820	.766
9. OE PosFav	159.53	179.880	.371	.783
10. OE NegUnfav	161.30	171.841	.495	.776
11. OE PosUnfav	159.52	181.339	.150	.789
12. OE PosFav	162.95	187.167	-.043	.795
13. OE NegUnfav	160.43	185.945	.022	.791
14. OE NegFav	159.60	183.125	.122	.789
15. OE PosUnfav	162.32	184.084	.075	.791
16. OE NegUnfav	160.28	181.596	.168	.788

17. OE PosFav	159.90	169.685	.650	.771
18. OE NegFav	162.77	180.826	.227	.786
19. OE NegUnfav	161.57	176.521	.193	.790
20. OE PosUnfav	159.23	183.673	.241	.787

### 3.2 Norma Subjektif

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. NB PosFav	105.88	70.037	.434	.589
2. NB PosFav	105.03	75.050	.430	.604
3. NB NegUnfav	106.10	76.973	.141	.624
4. NB NegUnfav	106.07	80.538	-.042	.643
5. NB PosFav	104.70	71.569	.411	.595
6. NB PosFav	105.98	82.762	-.150	.655
7. NB PosUnfav	106.13	73.338	.281	.609
8. NB PosUnfav	106.65	77.791	.105	.628
9. NB NegFav	105.63	69.965	.346	.598
10. NB NegFav	104.07	74.267	.379	.603
11. NB PosUnfav	107.08	81.806	-.104	.649
12. NB PosUnfav	105.85	75.926	.172	.621
13. NB NegFav	106.12	71.766	.373	.598
14. NB NegUnfav	104.50	76.627	.201	.618
1. MC PosFav	104.67	73.751	.504	.597
2. MC PosFav	105.03	75.050	.430	.604
3. MC NegUnfav	105.43	77.504	.136	.624
4. MC NegUnfav	104.95	80.930	-.057	.643
5. MC PosFav	104.42	74.756	.402	.604
6. MC PosFav	104.95	81.879	-.109	.642
7. MC Posnfav	106.08	82.383	-.134	.649
8. MC PosUnfav	106.12	71.766	.373	.598
9. MC NegFav	105.00	73.458	.308	.606
10. MC NegFav	105.03	79.253	.016	.638
11. MC PosUnfav	104.85	81.418	-.085	.647
12. MC PosUnfav	104.33	73.921	.437	.600
13. MC NegFav	104.43	77.809	.135	.624
14. MC NegUnfav	105.10	74.193	.290	.609

### 3.3 Perceived Behavioral Control

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. CB PosFav	216.20	292.366	.659	.774
2. CB NegFav	215.23	306.555	.389	.784
3. CB PosUnfav	216.18	310.254	.152	.790
4. CB NegUnfav	216.30	311.875	.146	.790
5. CB PosFav	215.55	298.387	.455	.780
6. CB NegFav	215.48	309.474	.280	.786
7. CB PosUnfav	215.93	317.046	.029	.794
8. CB NegUnfav	217.45	321.269	-.066	.794
9. CB PosFav	216.00	294.441	.508	.777
10. CB NegFav	215.60	308.549	.406	.784
11. CB PosUnfav	218.05	313.336	.136	.790
12. CB NegUnfav	216.58	316.078	.073	.791
13. CB PosFav	215.87	314.490	.081	.792
14. CB NegFav	215.98	304.796	.352	.784
15. CB PosUnfav	215.32	321.983	-.092	.794
16. CB NegUnfav	216.62	326.105	-.195	.798
17. CB PosFav	216.75	303.784	.412	.782
18. CB NegFav	215.17	310.819	.390	.785
19. CB PosUnfav	216.82	309.474	.215	.788
20. CB NegUnfav	216.72	312.478	.150	.790
21. CB PosFav	216.13	302.762	.439	.781
22. CB NegFav	216.20	316.095	.069	.792
23. CB PosUnfav	216.82	316.525	.054	.792
24. CB NegUnfav	216.62	313.122	.140	.790
25. CB PosFav	216.38	298.512	.539	.778
26. CB PosFav	215.70	295.264	.596	.776
27. C PosUnfav	217.68	318.966	.000	.793
28. CB PosUnfav	216.85	322.299	-.088	.797
1. PC PosFav	215.85	292.197	.774	.773
2. PC NegFav	216.43	301.572	.507	.780
3. PC PosUnfav	217.12	311.122	.146	.790
4. PC NegUnfav	215.93	310.301	.173	.789
5. PC PosFav	215.55	298.387	.455	.780
6. PC NegFav	215.80	319.010	-.011	.794
7. PC PosUnfav	215.90	330.736	-.303	.802
8. PC NegUnfav	216.42	309.230	.213	.788
9. PC PosFav	215.85	296.536	.644	.776
10. PC NegFav	216.27	303.080	.383	.783
11. PC PosUnfav	215.17	314.175	.144	.789
12. PC NegUnfav	216.62	315.223	.109	.790
13. PC PosFav	215.65	332.604	-.320	.804
14. PC NegFav	216.45	304.862	.406	.783
15. PC PosUnfav	217.08	305.366	.287	.785
16. PC NegUnfav	216.38	310.071	.236	.787
17. PC PosFav	216.92	297.535	.506	.778
18. PC NegFav	215.78	305.562	.333	.784
19. PC PosUnfav	217.12	311.122	.146	.790

20. PC NegUnfav	216.58	316.078	.073	.791
21. PC PosFav	216.60	295.125	.563	.777
22. PC NegFav	216.40	316.041	.028	.796
23. PC PosUnfav	217.45	321.269	-.066	.794
24. PC NegUnfav	215.87	314.490	.081	.792
25. PC PosFav	215.98	301.881	.583	.780
26. PC PosFav	215.95	305.947	.341	.784
27. PC PosUnfav	216.82	309.474	.215	.788
28. PC PosUnfav	216.72	312.478	.150	.790

### 3.4 Uji Reliabilitas Skala Intensi *Turnover*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	3

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.32	10.627	3.260	3

### 3.5 Uji Reliabilitas Skala Sikap

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	16

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
72.58	103.705	10.184	16

### 3.6 Uji Reliabilitas Skala Norma Subjektif

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	12

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
50.20	44.332	6.658	12

### 3.7 Uji Reliabilitas Skala *Perceived Behavioral Control*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	22

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
92.80	178.264	13.352	22

#### 4. Analisis Data Final

##### 4.1 Analisis Statistika Deskriptif

		Statistics			
		SIKAP	NORMA SUBJEKTIF	PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL	INTENSI TURNOVER
N	Valid	120	120	120	120
	Missing	0	0	0	0
Mean		151.53	102.51	199.95	13.98
Median		153.50	101.50	197.00	14.00
Mode		157	104	186	15
Std. Deviation		51.625	31.286	57.914	2.638
Variance		2.665E3	978.807	3354.014	6.958
Skewness		-.412	.027	-.474	-1.119
Std. Error of Skewness		.221	.221	.221	.221
Kurtosis		.136	-.297	.917	2.397
Std. Error of Kurtosis		.438	.438	.438	.438
Range		247	144	297	15
Minimum		35	32	55	3
Maximum		282	176	352	18
Sum		18184	12301	23994	1678
Percentiles	25	130.25	83.00	178.50	13.00
	50	153.50	101.50	197.00	14.00
	75	184.75	125.75	232.50	15.00

##### 4.2 Uji Normalitas

Sikap Test Statistics	
	SIKAP
Chi-Square	36.600 <sup>a</sup>
df	80
Asymp. Sig.	1.000

a. 81 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5.  
The minimum expected cell frequency is 1,5.

### Norma Subjektif

#### Test Statistics

	NORMA SUBJEKTIF
Chi-Square	42.167 <sup>a</sup>
df	69
Asymp. Sig.	.996

a. 70 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5.  
The minimum expected cell frequency is 1,7.

### Perceived Behavioral Control

#### Test Statistics

	PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL
Chi-Square	48.000 <sup>a</sup>
df	89
Asymp. Sig.	1.000

a. 90 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5.  
The minimum expected cell frequency is 1,3.

## 4.3 Uji Linieritas

### Sikap

#### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:INTENSI TURNOVER

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.382	72.809	1	118	.000	9.201	.032

The independent variable is SIKAP.

### Norma Subjektif

#### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:INTENSI TURNOVER

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.346	62.544	1	118	.000	8.897	.050

The independent variable is NORMA SUBJEKTIF.

### Perceived Behavioral Control

#### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:INTENSI TURNOVER



Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.351	63.871	1	118	.000	8.586	.027

The independent variable is PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL.

#### 4.4 Uji Korelasi

##### Sikap Correlations

		INTENSI TURNOVER	SIKAP
INTENSI TURNOVER	Pearson Correlation	1	.618**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
SIKAP	Pearson Correlation	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

##### Norma Subjektif Correlations

		INTENSI TURNOVER	NORMA SUBJEKTIF
INTENSI TURNOVER	Pearson Correlation	1	.589**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
NORMA SUBJEKTIF	Pearson Correlation	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

##### *Perceived Behavioral Control* Correlations

		INTENSI TURNOVER	PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL
INTENSI TURNOVER	Pearson Correlation	1	.593**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL	Pearson Correlation	.593**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 4.5 Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.299	.680		12.199	.000		
	SIKAP	.019	.006	.362	2.959	.004	.336	2.977
	NORMA SUBJEKTIF	.016	.013	.194	1.285	.201	.222	4.509
	PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL	.006	.007	.133	.823	.412	.194	5.152

a. Dependent Variable: INTENSI TURNOVER

#### 4.6 Uji Hipotesis (Analisis Regresi Linier Berganda)

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
INTENSI TURNOVER	13.98	2.638	120
SIKAP	151.53	51.625	120
NORMA SUBJEKTIF	102.51	31.286	120
PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL	199.95	57.914	120

#### Correlations

		INTENSI TURNOVER	SIKAP	NORMA SUBJEKTIF	PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL
Pearson Correlation	INTENSI TURNOVER	1.000	.618	.589	.593
	SIKAP	.618	1.000	.770	.803
	NORMA SUBJEKTIF	.589	.770	1.000	.875
	PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL	.593	.803	.875	1.000
Sig. (1-tailed)	INTENSI TURNOVER	.	.000	.000	.000
	SIKAP	.000	.	.000	.000
	NORMA SUBJEKTIF	.000	.000	.	.000
	PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL	.000	.000	.000	.
N	INTENSI TURNOVER	120	120	120	120
	SIKAP	120	120	120	120
	NORMA SUBJEKTIF	120	120	120	120
	PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL	120	120	120	120

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL, SIKAP, NORMA SUBJEKTIF <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: INTENSI TURNOVER

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 <sup>a</sup>	.416	.401	2.041

a. Predictors: (Constant), PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL, SIKAP, NORMA SUBJEKTIF

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344.632	3	114.877	27.570	.000 <sup>a</sup>
	Residual	483.335	116	4.167		
	Total	827.967	119			

a. Predictors: (Constant), PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL, SIKAP, NORMA SUBJEKTIF

b. Dependent Variable: INTENSI TURNOVER

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.299	.680		12.199	.000
	SIKAP	.019	.006	.362	2.959	.004
	NORMA SUBJEKTIF	.016	.013	.194	1.285	.201
	PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL	.006	.007	.133	.823	.412

a. Dependent Variable: INTENSI TURNOVER

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis memiliki nama lengkap Lulu Melani. Lahir di Jakarta pada tanggal 24 Mei 1992. Berdomisili saat ini di Jl. Rawa Elok II no. 157 RT/RW 004/001 Kelurahan Balekambang, Kecamatan Kramatjati, Jakarta Timur. Saat ini penulis telah menyelesaikan studi S1 nya di Universitas Negeri Jakarta, Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan. Penulis lulus Sekolah Dasar Negeri (SDN) pada tahun 2004 dari SDN 07 Pagi di Pulogadung, Jakarta Timur. Penulis melanjutkan pendidikannya ke Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 99 di Jakarta Timur, dan lulus pada tahun 2007. Pada tahun 2010, penulis lulus dari Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 31 Jakarta Timur.